

Список використаних джерел

1. Статистика з ВІЛ/СНІДУ. Центр громадського здоров'я Міністерства охорони здоров'я України. URL: <https://phc.org.ua/kontrol-zakhvoryuvan/vilsnid/statistika-z-vilsnidu>
2. Про затвердження нормативно-правових актів з питань вдосконалення організації медичної допомоги людям, які живуть з ВІЛ: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 10 липня 2013 року № 585. *Офіційний вісник України*. 2013. № 67. Ст. 2449.
3. Euroguidelines in Central and Eastern Europe Network Group. URL: <https://www.eceenetwork.com/patients?fbclid=IwAR0giJtB1NucnUczLkQaYnyJiFnUSbCp9aArAG-h1eRwWv3EdMaUXieV0uQ>
4. Хамімон В. Життєво необхідно. Як виживають українські пацієнти, які потребують безперервного лікування. *Українська правда*. URL: <https://life.pravda.com.ua/health/2022/05/15/248650/>

Науковий керівник: д.ю.н., професор Бориченко К. В.

Точило Катерина Сергіївна

аспірантка кафедри трудового права

та права соціального забезпечення

Національного університету «Одеська юридична академія»

ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ КОНТРОЛЮ ЗА ВИКОНАННЯМ ТРУДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ ПРАЦІВНИКАМИ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Події сьогодення стають поштовхом для зміни в організації виробництва і праці. Це породжує необхідність конкретизації правового механізму регулювання трудових відносин у таких умовах з урахуванням потреби в належному рівні захисту інтересів сторін трудового договору. Невід'ємною складовою цього механізму має бути порядок організації контролю за діяльністю працівників, оскільки отримані за його результатами показники в подальшому слугуватимуть не тільки критерієм для оцінки виконання працівниками поставлених завдань, а й в цілому окреслюватимуть ефективність застосовуваних форм організації праці.

Нині чисельна кількість українців вимушені покинути свої місця проживання та повсякчас вдаватися до примусового переміщення

і, як наслідок, не мають можливостей для виконання своєї роботи. Зазначене зумовлює виникнення простою, а також стає однією з підстав призупинення дії трудового договору з ними. Своєю чергою працівники, які попри складні обставини продовжують виконання своїх обов'язків на місцях, зазнають переведення, збільшення обсягу роботи, оскільки разом зі своєю мають виконувати роботу тимчасово відсутніх працівників. За таких умов об'єкт контролю роботодавцем зазнає змін, зокрема, спостерігається тенденція розширення трудової функції ряду працівників, спираючись на вид роботи, професію або посаду. Застосування механізму контролю набуває питомої ваги, адже аналіз показників підлеглих надає роботодавцеві змогу оцінити їх за шкалою продуктивності у виробничому процесі, впевнитися у відсутності необхідності подальшої зміни штатного розпису, режиму роботи.

З огляду на наявність обставин, що можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей в період введеного правового режиму воєнного стану в Україні, роботодавець уповноважений змінювати істотні умови праці та переводити працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди. Згідно зі статтею 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX закріплена у частині третій статті 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України норма щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці при цьому не застосовується [1]. Варто відзначити, що з урахуванням наявності технічних можливостей більшість центральних і місцевих органів виконавчої влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій вдаються до застосування дистанційної роботи та надомної роботи, у рамках яких процедурні питання щодо належного забезпечення організації умов праці, обліку робочого часу, постановки завдань, а, тим паче, контролю за їх виконанням працівниками залишаються відкритими.

Окреслення легітимності дій в процесі здійснення контролю роботодавцем у режимі дистанційної роботи та надомної роботи ускладнюється, адже майже нівелюється можливість застосувати засаду просторового поділу приватності працівників (відмежування особистого життя працівників від їх діяльності професійного та ділового характеру), бо робота виконується працівниками здебільшого

поза робочими приміщеннями роботодавця. Недарма у працях Сари Ширман звертається увага на зміну розуміння традиційного поняття «робоче місце», акцентується, що результати досягнень у сфері цифрової трансформації дозволяють працювати у будь-якому місці, що невинно призводить до розмиття кордонів між фізичним та цифровим робочим місцем [2].

У науковій літературі «робоче місце» розглядається як частина фізичного простору, що позиціонується як відповідним чином оснащена виробнича зона, у межах якої відбувається цілеспрямована діяльність працівника [3, с. 1-49; 4, с. 167-222].

Працівник, який працює дистанційно, самостійно обирає та визначає своє робоче місце, тоді як надомний працівник виконує роботу саме за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів. Робочі місця таких працівників мають передбачати наявність певних устаткувань, робочих поверхонь, необхідних для створення належного виробничого середовища, навіть якщо робоча діяльність провадитиметься не в житлі (під терміном якого розуміється приміщення, призначене для постійного або тимчасового проживання людей, відповідно до Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику у справах про злочини проти власності» від 06 листопада 2019 року № 10), а й в іншому приміщенні (як приклад, у тимчасових, стаціонарних або пересувних будівлях чи спорудах, призначених для розміщення людей) [5].

Виконання працівниками трудових обов'язків на таких робочих місцях має супроводжуватись правомірним контролем з боку роботодавця. Способи його здійснення мають бути легітимними, такими, що пропорційні його меті та обмежують будь-які спроби порушення особистих немайнових прав людини, зокрема права на недоторканність приватного та сімейного життя, права на недоторканність житла тощо.

Слід зауважити, що поняття «недоторканність житла» за своєю сутністю є багатокомпонентним, адже передбачає не тільки заборону незаконного проникнення, а й заборону оприлюднювати те, що відбувається в житлі. Це формулювання дає підстави стверджувати про недоторканність всього, що знаходиться у житлі. Тому відеоспостереження, аудіозапис розмов за допомогою електронної чи іншої спеціальної апаратури розглядаються як більш складна форма про-

никнення до житла, хоча і саме питання виокремлення у житлі спеціальної виробничої зони наштовхує на думки про можливість їх застосування. Недарма В. Серьогіним право на недоторканність житла розглядається як таке, що суміжне з правом на недоторканність приватного та сімейного життя, правом на недоторканність кореспонденції [6, с. 95].

Беручи до уваги те, що відвідання робочого місця дистанційного та надомного працівника унеможливорюється в період воєнного стану, найбільш доречним вважається контроль працівників у віртуальному середовищі, що передбачає онлайн-комунікацію відповідних суб'єктів з можливістю обміну електронними документами у цифровому полі. Нині роботодавці зловживають своїм правом контролю та вдаються до встановлення програм-шпигунів для фіксації переліку інформації, запитуваної працівником в мережі Інтернет в період робочого часу, огляду використання певних інтернет-продуктів. Все це, а також незахищеність серверів провокує можливий витік конфіденційної інформації. Тому постає нагальне питання щодо закріплення гарантій приватності працівників у віртуальному просторі.

Необхідно впровадити на законодавчому рівні порядок функціонування спеціального програмного забезпечення на електронних робочих пристроях працівників, що міститиме відповідну функцію повідомлення про початок фіксації їх діяльності у цифровому полі обігу електронних документів, аби не допустити щонайменш порушення права на недоторканність особистої документації, яке включає право авторської належності, охоплює правомочності по відношенню до даного матеріального об'єкту права, у тому числі диспозитивні, що відхиляють втручання в особисте життя працівника, та надають свободу під час створення і ведення особистої документації, у тому числі на цифрових носіях. Варто вказати, що задокументована особиста інформація розглядається у якості об'єкту права власності, що підтверджується підходом до розуміння її сутності ще за часів римського приватного права.

Таким чином, контроль за виконавською дисципліною працівника має обмежуватись в процесі створення документа у цифровому середовищі, діяльність щодо його виконання має підлягати фіксації керівником лише в межах певного віртуального додатку. У рамках встановлення механізму контролю має підійматися питання щодо автоматизованого розподілу документів, отриманих працівниками

для виконання, спираючись на засади справедливості, рівності та з урахуванням критерію компетентності окремого працівника. Разом з тим закріплення потребують положення стосовно можливостей відновлення зв'язку між роботодавцем та працівником у разі відключення відповідних комунікацій та норми щодо відповідної оцінки виконавської дисципліни в таких випадках.

Список використаних джерел

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136- IX. *Голос України*. 2022. № 64.
2. Guardian News and Media Limited. URL: <http://www.theguardian.com/media-network/2015/jul/13/workplace-dead-long-live-worksp>.
3. Іляш О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. К.: Знання, 2010. 476 с.
4. Ківалов С. В. Адміністративне право України : навч.-метод. посіб. / С. В. Ківалов, Л. Р. Біла. Одеська національна юридична академія. 3-тє вид., перероб. і доп. О.: Юридична література, 2006. 488 с.
5. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику у справах про злочини проти власності» від 06 листопада 2019 року № 10. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0010700-09#Text>.
6. Серьогін В. Зміст і обсяг права на недоторканність приватного життя (прайвесі). *Вісник Академії правових наук України*. 2010. № 4. С. 88-97.

Науковий керівник: д.ю.н., доцент Бориченко К. В.

Атауш Анастасія Євгенівна

*студентка 2-го курсу факультету ННІ права та інноваційної освіти
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З МОЛОДИМИ СПЕЦІАЛІСТАМИ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Щорічно закінчують навчання у вищих навчальних закладах та розпочинають самостійну трудову діяльність тисячі студентів. Трудові правовідносини за участю цієї категорії працівників мають свої особливості. Аналіз передбачених для молодих фахівців гарантій та компенсацій мають практичне значення, оскільки знання та розу-