

## **Секція «Трудове право і право соціального забезпечення»**

### **4. Сучасні тенденції розвитку трудового та соціально-забезпечувального законодавства**

**Кучма О.Л.**

*Київський національний університет імені Тараса Шевченка, професор  
кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

#### **Новації законодавства у сфері трудових відносин**

Розвиток суспільних відносин, діджиталізація спонукають до перегляду законодавства та приведення його у відповідність до потреб сьогодення. Карантинні обмеження, спричинені пандемією, прискорили деякі процеси, пов'язані із необхідністю врегулювання трудових відносин між роботодавцем та працівником.

Серед нормативно-правових актів у сфері праці, які прийняті у 2021 році є Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» [1].

Однією із новацій є зміни до статті 29 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) [2], відповідно до якої *«ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами власника або уповноваженого ним органу щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронного зв'язку. У такому разі підтвердженням ознайомлення вважається факт обміну відповідними електронними документами між власником або уповноваженим ним органом та працівником.»*

Запропонована правова конструкція спрощує обмін повідомленнями, разом з тим залишаються невирішеними питання – з якого моменту вважається, що сторона виконала свій обов'язок – повідомила іншу сторону в належний спосіб. Якщо розглядати варіант, що сторона вважається належним чином повідомлена, якщо вона надішле іншій стороні електронний документ, то у такому разі, дана конструкція може бути застосована тільки коли обидві

сторони не мають конфлікту і згодні на нові зміни. Адже при ознайомленні із документом за допомогою засобу електронного зв'язку, не врегульоване питання, яка аналогія процедурі складання акту, коли працівник від підпису відмовився.

Якщо одна із сторін направила на зазначену у договорі електронну адресу іншої сторони інформацію, то має бути зацікавленою у контролі процесу отримання іншою стороною документа та надсилання у відповідь електронного документа, адже файл може «не дійти» до адресата, також працівник міг не перевіряти пошту, перебуваючи у відпустці чи «на лікарняному», мав проблему з підключенням до інтернету тощо.

Також залишається неврегульованим питання щодо належності та допустимості доказу, який підтверджує настання факту, який має юридичне значення. Наскільки такий доказ зможе захистити сторону трудового договору у суді, адже і зміст інформації, і факт доведення цієї інформації однією стороною до іншої, засоби, за допомогою яких було таке повідомлення, дата ознайомлення мають істотне значення при встановленні фактів дотримання чи порушення трудового законодавства стороною трудового договору.

Можливість здійснювати між сторонами обмін повідомленнями за допомогою засобів електронного зв'язку актуальна та потребує законодавчого врегулювання. Проте, необхідно одночасно зафіксувати у законодавчих документах і механізм реалізації такої норми, щоб вона була дієвою та зменшила можливі зловживання у даній сфері.

Також дещо неузгодженими є зміни до ст.60 КЗпП, а саме ч.8 та ч.9.

*«Гнучкий режим робочого часу може встановлюватися:*

*1) за заявою працівника з прийнятними для нього часовими межами графіка роботи без дотримання вимог щодо повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну режиму роботи;*

*2) власником або уповноваженим ним органом - у разі виробничої необхідності з обов'язковим повідомленням працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну режиму роботи.*

*Власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган зобов'язаний ознайомити працівників з умовами та специфікою гнучкого режиму робочого часу не менше ніж за два місяці до запровадження такого режиму, забезпечити облік відпрацьованого часу та ефективний контроль за найбільш повним і раціональним використанням робочого часу працівником.»*

Якщо працівник звернувся до роботодавця із заявою про встановлення через два тижні гнучкого режиму робочого часу, то роботодавець не зможе виконати зобов'язання, передбачене ч.9 ст.60 про ознайомлення працівника з умовами та специфікою гнучкого режиму робочого часу не менш ніж за два місяці до запровадження такого режиму. Тому згадана частина має врегулювати зобов'язання роботодавця із застосуванням диференційованого підходу, а саме: в залежності від того хто є ініціатором запровадження гнучкого режиму робочого часу.

Згаданим законом вносилися зміни до низки інших документів, також станом на 05.03.2021 підписаний Президентом України Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі», що регулюють актуальні питання трудових відносин, які потрібні сторонам трудового договору та стануть предметом наступних досліджень.

#### 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 лютого 2021 року №1213-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-IX#Text> (дата звернення 05.03.2021)

2. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10 грудня 1971 р. №322-VIII / Верховна Рада Української Радянської Соціалістичної Республіки. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n231> (дата звернення 05.03.2021)