РОЗДІЛ 5
ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2
DOI https://doi.org/10.32782/2524-0374/2020-5/21

ЩОДО ПЕРЕВЕДЕННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ (НАУКОВИХ) ПРАЦІВНИКІВ НА ДИСТАНЦІЙНУ (НАДОМНУ) РОБОТУ У ЗВ'ЯЗКУ З ПОШИРЕННЯМ КОРОНАВІРУСНОЇ ХВОРОБИ (COVID-19): НОВАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА

ON TRANSFER OF SCIENTIFIC AND TEACHING (SCIENTIFIC) WORKERS TO DISTANT (HOME) WORK IN CONNECTION WITH THE SPREAD OF CORONAVIRUS DISEASE (COVID-19): LEGISLATION INNOVATIONS

Боднарчук О.Г., д.ю.н., професор,
завідувач кафедри трудового та соціального права
Університет державної фіскальної служби України

Боднарчук О.І., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри господарського права та процесу
Університет державної фіскальної служби України

Статтю присвячено вивченню питань правового регулювання дистанційної (надомної) роботи з урахуванням останніх змін, внесених до Кодексу законів про працю з питань дистанційної (надомної) роботи, у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019), розкрито її специфічні особливості, а також виокремлено позитивні.

Розглянуто поняття «дистанційна (надомна) робота», подане науковцями та закріплене в законодавстві. Автори статті погоджуються з думкою тих учених, які стверджують, що поняття «дистанційна робота» та «надомна робота» тотожні.

У процесі дослідження авторами проаналізовано чинне законодавство, в якому визначено основні гарантії трудових прав працівників, які виконують роботу дистанційно (надомно). Зазначено, що працівник, виконуючи роботу дистанційно, отримує ті ж самі права, що і працівник, який виконує традиційні форми роботи. Звернено увагу на необхідність фіксувати викладачем у різній доступній формі виконання ним педагогічного навантаження – факти проведення занять, видачу завдань, їх перевірку, консультування, проведення поточного і підсумкового контролів.

Визначено, що на період встановлення карантину згідно із законодавством за науково-педагогічними (науковими) працівниками, які виконують дистанційну (надомну) роботу, зберігаються займана посада, умови оплати праці та соціальні гарантії. Науково-педагогічному (науковому) працівнику надано право самостійно вибирати місце для виконання роботи та не визначено особливих вимог до нього. За дистанційної (надомної) роботи науково-педагогічні (наукові) працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку. Дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені трудовим договором, якщо працівник і роботодавець письмово не домовилися про інше. Отже, в односторонньому порядку роботодавець не має права зменшувати заробітну плату працівнику.

Ключові слова: коронавірусна хвороба (COVID-19), дистанційна робота, надомна робота, дистанційний режим, науково-педагогічні (наукові) працівники, законодавство.

The article is devoted to the study of legal regulation of remote (home) work, taking into account the latest amendments to the Labor Code on remote (home) work, in connection with the spread of coronavirus disease (COVID-2019), reveals its specific features, and also highlighted positive.

The concept of «remote (home) work» presented by scientists and enshrined in law is considered. The authors of the article agree with the opinion of those scientists who claim that the concepts of «remote work» and «home work» are identical.

In the course of the research, the authors analyzed the current legislation, which defines the basic guarantees of labor rights of employees who perform work remotely (at home). It is noted that an employee performing work remotely receives the same rights as an employee who performs traditional forms of work. Attention is drawn to the need for the teacher to record in various available forms of pedagogical workload – the facts of classes, assignments, their verification, counseling, current and final controls.

It is determined that for the period of quarantine in accordance with the legislation for scientific and pedagogical (scientific) workers who perform remote (home) work, the position, wage conditions and social guarantees are retained. The scientific and pedagogical (scientific) employee is given the right to independently choose a place to perform the work and no special requirements are defined for him. In remote (home) work, scientific and pedagogical (scientific) employees distribute working time at their discretion, they are not subject to the rules of internal labor regulations. Remote (home) work involves payment in full and within the time specified in the employment contract, unless the employee and the employer have agreed otherwise in writing. Therefore, unilaterally, the employer has no right to reduce the employee's salary.

Key words: coronavirus disease (COVID-19), remote work, homework, remote mode, scientific and pedagogical (scientific) workers, legislation.

Відповідно до ч. 3 ст. 43 Конституції України [1] право на належні, безпечні та здорові умови праці є однією з невід'ємних складників права на працю.

Разом із тим в Україні наявна цілком протилежна ситуація – більшість наших співвітчизників уважає, що краще трудитися в офісі, навіть під час хвороби, а дистанційна (віддалена) робота характерна тільки для окремих сфер діяльності [2, с. 21].

Коронавірусна хвороба (COVID-19) змусила багатьох роботодавців змінити умови праці, вибираючи нові форми її здійснення. Більшість науково-педагогічних (наукових) працівників у зв'язку з коронавірусним карантином переведено на дистанційну (надомну) роботу. Відповідно до п. 2.1 Прикінцевих положень Закону № 540-IX від 30 березня 2020 року встановлено, що на період запровадження карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19), роботодавець може доручити працівникові, в тому числі державному службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, виконувати протягом певного періоду роботу,

визначену трудовим договором, вдома, а також надавати працівнику, в тому числі державному службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, за його згодою відпустку.

Потрібно зауважити, що до прийняття Закону 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)» у чинному трудовому законодавстві не було спеціальної юридичної конструкції, яка би передбачала можливість оформити дистанційну (надомну) роботу працівнику. Так, законодавець урегулював легальність переведення працівників на дистанційну роботу, якщо до цього працівник працював у звичайному режимі.

Метою нашого дослідження є аналіз питань правового регулювання дистанційної (надомної) роботи з урахуванням останніх змін, внесених до Кодексу законів про працю з питань дистанційної (надомної) роботи у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019), та розкриття її особливостей.

Після введення карантинних обмежень у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID–2019) питання правового регулювання дистанційної (надомної) роботи набули ще більшої актуальності. Зауважимо, що до внесення змін це питання було врегульовано Положенням про умови праці надомників, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29.09.81 р. № 275/17-99 [3]. Відповідно до п. 1 вказаного Положення надомниками вважаємо осіб, які уклали трудовий договір з об'єднанням, комбінатом, підприємством, установою, організацією, колгоспом про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, що виділяє підприємство або набуто за рахунок коштів цього підприємства.

Постановою Кабінету Міністрів України від 20 травня 2020 року № 392 «Про встановлення карантину з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, та етапів послаблення протиепідемічних заходів» рекомендовано органам виконавчої влади, іншим державним органам, органам місцевого самоврядування, підприємствам, установам, організаціям незалежно від форми власності забезпечити на період дії карантину з метою обмеження скупчення громадян у транспорті та на шляхах прямування на роботу/з роботи застосовувати там, де це можливо, гнучкий режим робочого часу, який, зокрема, передбачає різний час початку і закінчення роботи для різних категорій працівників, дистанційну (надомну) роботу.

Законодавець урегулював легальність переведення працівників на дистанційну роботу (роботу на дому) у тому випадку, якщо до цього часу такі працівники виконували роботу у звичайному режимі. Надання такого права роботодавцю потрібно вважати необхідним заходом від можливого простою або зменшення ризиків щодо припинення діяльності [4, с. 159].

Дистанційна робота може виступати не тільки як форма організації праці індивідуальних самозайнятих працівників, а і як робочий віддалений простір для компаній, які хочуть одночасно покращити умови праці та створити ділове середовище для роботи з мінімальними витратами [5, с. 81].

Кодексом законів про працю України не встановлено жодних обмежень для укладення трудових договорів про надомну/дистанційну роботу, залежно від тієї чи іншої сфери трудової діяльності (освіта, культура, організація відпочинку, медичне обслуговування тощо), і не визначено меж використання надомної/дистанційної праці, виходячи з організаційно-правової форми суб'єктів правових відносин [6, с. 175].

Відповідно до частини другої статті 60 КЗпП України: «На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу» [7].

Крім того, потрібно зазначити, що статтю 21 КЗпП викладено у новій редакції. У ній подано нове визначення поняття «трудовий договір», а саме трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. З тексту, зокрема, прибрали фразу: «... визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові». Тобто відтепер працівник не зобов'язаний дотримуватися внутрішнього розпорядку та виконувати роботу, чітко визначену трудовою угодою.

Водночас Законом України від 17.03.2020 р. № 530 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» прописано можливість працювати з дому, розширено повноваження стосовно встановлення режиму роботи підприємств: п.п. 1) п. 2 розділу ІІ. У Прикінцевих положеннях цього Закону визначено, що роботодавець може доручити працівникові, в тому числі державному службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, вдома, а також надавати працівнику, в тому числі державному службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, за його згодою відпустку; порядок виконання завдань урегульовано виключно внутрішніми правилами підприємства, і якщо буде визначено, що робота може виконуватися дистанційно.

Відповідно до постанови КМУ від 25.03.2020 р. № 256 «Деякі питання забезпечення трудових прав державних службовців, працівників державних органів, підприємств, установ та організацій на час встановлення карантину у зв'язку із загостренням ситуації, пов'язаної з поширенням випадків гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» на період встановлення карантину за державними службовцями та працівниками, які виконують визначену трудовим договором роботу вдома, зберігаються займана посада, умови оплати праці та соціальні гарантії. Виконання такої роботи не тягне за собою будь-яких обмежень трудових прав державних службовців та працівників. Отже, постанова повинна забезпечити захист прав працівників та державних службовців у період встановлення карантину.

Потрібно зазначити, що додаткові умови дистанційної роботи для держслужбовців можуть бути визначені правилами внутрішнього службового розпорядку в державному органі. Зокрема, наказом Національного агентства України з питань державної служби від 13.03.2020 р. № 39-20 внесено відповідні зміни до Типових правил внутрішнього службового розпорядку.

Відповідно до рекомендацій Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» і на підставі аналізу наукової літератури та проведеного дослідження отримано такі наукові результати: 1) визначено можливість запроваджувати гнучкий режим робочого часу та дистанційний режим праці для науковців ЗВО; 2) врахову-

ючи зміст цих режимів праці та специфіку праці наукових працівників ЗВО, рекомендовано інтеграцію гнучкого режиму робочого часу та дистанційного режиму праці, яка забезпечить ефективний контроль за використанням робочого часу та надасть можливість працівникам самостійно розподіляти свій робочий час за умови своєчасного виконання поставлених завдань у повному обсязі; 3) для контролю та вимірювання результатів діяльності запропоновано використовувати спеціальну звітність (наприклад, акти виконаних робіт) та різні абсолютні показники, наприклад, кількість оброблених наукових джерел, кількість наукових публікацій тощо [8, с. 186].

Пунктом другим наказу МОН від 16.03.2020 р. № 406 «Про організаційні заходи для запобігання поширенню коронавірусу COVID-19» закладам освіти було рекомендовано запроваджувати гнучкий (дистанційний) режим роботи працівників відповідно до Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 04.10.2006 р. № 359. Керівник закладу освіти повинен забезпечити облік відпрацьованого робочого часу та контроль за трудовою дисципліною працюючих у цьому режимі.

Зокрема, дистанційний режим роботи передбачає роботу науково-педагогічного (наукового) працівника за межами вищого навчального закладу (наукової установи) та їх структурних підрозділів, зокрема, роботу вдома, в бібліотеках, участь у наукових заходах, які проводяться за межами вищого навчального закладу (наукової установи), тощо.

Крім того, за дистанційної (надомної) роботи науково-педагогічні (наукові) працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено в трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норми, передбачені статтями 50 і 51, третій ст. 32 КЗпП України. Проте роботодавець повинен забезпечити облік виконаної роботи з використанням будь-яких методів обліку, щодо яких сторони дійшли згоди.

Так, планування і звітування про виконання роботи науково-педагогічними працівниками може здійснюватися внаслідок складання різних форм документів, передбачених положенням про організацію освітнього процесу чи іншими внутрішніми документами закладів вищої освіти. При цьому індивідуальний робочий план викладача використовують як основний звітний документ про виконання ним навчальної, наукової, методичної, організаційної та іншої запланованої роботи згідно з посадовою інструкцією, розподілом педагогічного навантаження, величиною ставки [9].

За потреби МОН України рекомендовано внести зміни до індивідуальних робочих планів викладачів стосовно термінів виконання, переліку та обсягу завдань для чіткого відображення в них діяльності в період карантину, зокрема: зміни в розкладі занять на період карантину; виконання наукових досліджень і підготовки публікацій; заходи професійного розвитку, насамперед опанування технологій дистанційного навчання; додаткове розроблення методичного забезпечення дисциплін для дистанційного навчання; проведення індивідуальних консультацій і додаткових контрольних заходів тощо [9]. При цьому МОН України звернено увагу на необхідність фіксувати викладачем у різній доступній формі виконання ним педагогічного навантаження – фактів проведення занять, видачі завдань, їх перевірки, консультування, проведення поточного і підсумкового контролів [9].

Терміни «дистанційна робота» та «надомна робота» почали використовувати в Кодексі законів про працю України нещодавно, після внесення змін до КЗпП Законом 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 30.03.2020 р. № 540-IX. Зокрема, Законом внесено доповнення до ч. 10 ст. 60 КЗпП та визначено поняття дистанційної (надомної) роботи як форми організації праці, коли працівник виконує роботу за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця [7]. На нашу думку, подане в чинному КЗпП України поняття «дистанційна (надомна) робота» є тотожним із «дистанційна робота» та «надомна робота».

В.К. Тютюнник, Л.В. Котова вважають, що терміни «надомна» та «дистанційна» робота є тотожними, тому що основними ознаками трудової функції є можливість виконувати її віддалено від офісу роботодавця або центрального офісу за допомогою інформаційно-телекомунікаційних мереж [6, с. 174]. Науковці подають таке визначення дистанційної роботи: «...це виконання за трудовим договором певної трудової функції поза місцем знаходження роботодавця, його філії, представництва, іншого відокремленого структурного підрозділу (включаючи розташовані в іншій місцевості), поза стаціонарного робочого місця, території або об'єкта, з використанням інформаційно-комунікаційних мереж загального користування, в тому числі мережі Інтернет» [6, с. 174–175].

Я.В. Свічкарова надомну роботу також ототожнює з дистанційною, адже сьогодні надомна робота не обмежується лише виробничою сферою. Дистанційною зайнятістю охоплені насамперед висококваліфіковані представники інтелектуальної праці – системні адміністратори, перекладачі, веб-дизайнери, журналісти, оператори комп'ютерного набору, консультанти, бухгалтери, юристи, маркетологи та ін. [10, с. 129]. На думку вченої, дистанційна робота – це така форма виконання працівником трудових обов'язків, яка здійснюється поза приміщеннями роботодавця, коли використовують для спілкування з керівництвом та колегами інформаційні технології [10, с. 133].

На думку Я. Сімутіної, поняття «дистанційна праця» можна використовувати для позначення двох різних за своєю природою явищ, а саме [11]:

1) особливого режиму роботи, який можна застосовувати тимчасово за рішенням роботодавця або як вимушений засіб у випадку настання певних обставин, що загрожують життю чи здоров'ю людей;

2) особливої форми організації праці, до якої можна залучати не будь-яких працівників, а лише тих, які через специфіку своєї трудової функції можуть постійно виконувати роботу поза місцем знаходження роботодавця.

Потрібно зауважити, що поняття праці надомних (дистанційних) працівників відображено у відповідних нормах Конвенції Міжнародної організації праці 1996 р. № 177 «Про надомну працю» [12], в яких подано визначення терміна «надомна праця» – робота, яку особа, що називається надомником, виконує:

– за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця;

– за винагороду;

– для виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовують, якщо тільки ця особа не має у своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень.

Основними ознаками дистанційної роботи є такі. По-перше, це робота поза місцем розташування роботодавця – поза виробничими чи адміністративними приміщеннями, офісом, відокремленими структурними підрозді-

лами, стаціонарними робочими місцями, поза територією чи об'єктом, які прямо чи побічно перебувають під контролем роботодавця. По-друге, дистанційна робота передбачає використання інформаційно-телекомунікаційних мереж загального користування для виконання працівником трудової функції і комунікацій з роботодавцем [13, с. 3].

Проте дистанційна робота має свої позитивні аспекти: для роботодавця – це економія коштів на створення нових робочих місць, для працівника – зменшення витрат на дорогу, більше часу для спілкування із сім'єю, самореалізація, гнучкий робочий час, постійний доступ до робочого обладнання тощо. Водночас така робота спричинює послаблення соціального захисту працівників, часто призводить до можливого пригнічення відносно заробітної плати, кар'єрного зростання, нестабільності їхнього положення. Певні негативні ознаки виникають і для роботодавців: погіршується професійна підготовка працівників, що може призвести до зниження якості продукції та послуг, додаткові ускладнення в управлінні тощо [10, с. 132].

М.Ю. Кузнецова стверджує, що виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Відповідно, працівник, виконуючи роботу дистанційно, має такі права, як і працівник, який виконує традиційні форми роботи. Такі трудові права передбачені статтею 2 Кодексу законів про працю, і до них потрібно віднести: право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою; право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові й безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернутися до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством. Водночас держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці й підвищенню трудової кваліфікації, а за потреби забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних під час переходу на ринкову економіку [4, с. 161].

Потрібно зазначити, що Закон забезпечив право працівників на оплату праці в повному обсязі в разі запровадження дистанційного режиму роботи. Зокрема, під час проведення оплати за виконану роботу мають бути дотримані норми статті 115 КЗпП України щодо виплати заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Тривалість робочого часу «дистанційників» не може перевищувати норми, передбачені статтями 50 і 51 КЗпП України (40 або менше годин на тиждень).

Висновки. Отже, згідно із Законом 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)» на період встановлення карантину за науково-педагогічними (науковими) працівниками, які виконують дистанційну (надомну) роботу, зберігаються займана посада, умови оплати праці та соціальні гарантії. Зокрема, законодавство дає право науково-педагогічному (науковому) працівнику самостійно вибирати місце для виконання роботи та не містить особливих вимог до нього. Під час дистанційної (надомної) роботи науково-педагогічні (наукові) працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку. Дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором, якщо працівник і роботодавець письмово не домовилися про інше. Отже, в односторонньому порядку роботодавець не має права зменшувати заробітну плату працівнику.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України.* 1996. № 30. Ст. 141.

2. Дощенко А.В. Розвиток дистанційної зайнятості як складова трансформації соціально-трудової сфери. *Ринок праці та зайнятість населення.* 2014. № 4. С. 21–25.

3. Про умови праці надомників: Положення, затверджене Постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 р. № 275/17-99. URL: http://www.zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81(дата звернення: 27.08. 2020).

4. Кузнецова М.Ю. Гарантії прав працівників при виконанні роботи дистанційно. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2020. № 3. С. 159–161. URL: http://www.lsej.org.ua/3_2020/40.pdf (дата звернення: 27.08. 2020).

5. Сотник І.М., Мазін Ю.О., Солодова Є.Д. Проблеми розвитку дистанційної форми зайнятості в Україні. *Економіка, інноватика та сучасні бізнес-технології : актуальні проблеми та розвиток :* Матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., 10–11 черв. 2019 р. Суми : СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2019. С. 79–84.

6. Тютюнник В.К., Котова Л.В. Правове регулювання дистанційної роботи на державній службі. *Актуальні проблеми права : теорія і практика.* 2020. № 1 (39). С. 173–180.

7. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: https://www.zakon.rada.gov.ua/laws/term/322-08 (дата звернення: 27.08. 2020).

8. Литовченко І.В. Організаційно-правові особливості застосування дистанційного режиму праці та гнучкого режиму робочого часу наукових працівників закладу вищої освіти. *БІЗНЕС-ІНФОРМ.* 2018. № 1. С. 182–187.

9. Щодо окремих питань діяльності закладів освіти під час карантину : Лист Міністерства освіти і науки України від 27.04.20 року № 1/9-224. URL: http://www.osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/73280/ (дата звернення: 27.08. 2020).

10. Свічкарьова Я.В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості. *Держава та регіони. Сер. : Право.* 2013. № 1. С. 129–134. URL: http://www.nbuv.gov.ua/UJRN/drp_2013_1_29 (дата звернення: 27.08. 2020).

11. Сімутіна Я. Дистанційна праця в умовах карантину : спроба правового врегулювання. *Судебно-юридична газета.* 2020. 5 травня. URL: https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distantsiyna-pratsya-v-umovakh-karantinu-sproba-pravovogo-vregulyuvannya (дата звернення: 27.08. 2020).

12. Конвенція про надомну працю (укр/рос) від 20.06.1996 р. № 177. *Офіційний сайт Верховної Ради України.* URL: https://www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327 (дата звернення: 27.08.2020).

13. Вишновецька С.В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. *Часопис Національного університету «Острозька академія».* Серія «Право». 2015. № 1 (11). С. 1–11. URL: http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15vsvdzp.pdf (дата звернення: 27.08.2020).

Запорізький національний університет
Міністерства освіти і науки України

Електронне наукове фахове видання «Юридичний науковий електронний журнал»

№ 5, 2020

На підставі Наказу Міністерства освіти та науки України № 409 від 17.03.2020 р. (додаток 1) журнал внесений до переліку фахових видань категорії «Б» у галузі юридичних наук (081 – Право, 262 – Правоохоронна діяльність, 293 – Міжнародне право)

Журнал включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus International (Республіка Польща)

Запорізький національний університет
Запоріжжя 2020

УДК 34(05)

Юридичний науковий електронний журнал – електронне наукове фахове видання юридичного факультету Запорізького національного університету

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Головний редактор:

Коломоєць Тетяна Олександрівна – доктор юридичних наук, професор

Заступник головного редактора:

Бондар Олександр Григорович – доктор юридичних наук, професор

Відповідальний секретар:

Віхляєв Михайло Юрійович – доктор юридичних наук, доцент

Члени редакційної колегії:

Батюк Олег Володимирович – кандидат юридичних наук, доцент;
Биргеу Михайло Михайлович – доктор юридичних наук, професор (Республіка Молдова);
Болокан Інна Вікторівна – доктор юридичних наук, доцент;
Верлос Наталя Володимирівна – кандидат юридичних наук;
Галіцина Наталя Вікторівна – доктор юридичних наук, доцент;
Демидова Ірина Андріївна – кандидат юридичних наук, доцент (Республіка Білорусь);
Діхтієвський Петро Васильович – доктор юридичних наук, професор;
Дугенець Олександр Сергійович – доктор юридичних наук, професор (Російська Федерація);
Дудоров Олександр Олексійович – доктор юридичних наук, професор;
Ібрагімов Соліджон Ібрагімович – доктор юридичних наук, професор (Республіка Таджикистан);
Колпаков Валерій Костянтинович – доктор юридичних наук, професор;
Курінний Євген Володимирович – доктор юридичних наук, професор;
Кушнір Сергій Миколайович – доктор юридичних наук, професор;
Сильченко Микола Володимирович – доктор юридичних наук, професор (Республіка Білорусь);
Стеценко Семен Григорович – доктор юридичних наук, професор;
Уільям Дж. Уоткінс – доктор юридичних наук (США);
Федчишин Дмитро Володимирович – кандидат юридичних наук;
Шарая Анна Анатоліївна – кандидат юридичних наук.

Рекомендовано до опублікування вченою радою Запорізького національного університету, протокол № 2 від 29.09.2020 р.