

організації здійснення правосуддя, тобто здійснюють організаційно-технічне забезпечення. Мова йде про секретаря судового засідання, судового розпорядника, помічника судді. Законодавець не дає чіткого визначення цих термінів, але звернувшись до науковців можна проаналізувати їх дефініції.

В.М. Кравчук та О.І. Угриновська визначають секретаря судового засідання як працівника суду, функцією якого є організація судового процесу [3]. Судовим розпорядником визначається особа, яка здійснює технічну роботу, вирішує різні питання, забезпечує порядок під час засідання, забезпечує його зручність. Помічником судді є особа, яка забезпечує підготовку та організаційне забезпечення судового процесу.

Таким чином, інші учасники цивільного процесу відіграють важливу роль у ході цивільного судочинства, але при цьому законодавством не визначено чіткий правовий статус для кожного із них. Крім того, перелік цих осіб не є вичерпним, що призводить до суперечок щодо деяких категорій осіб, яких можна віднести до інших учасників.

Література

1. Харитонов Є.О. Цивільний процес України: навчальний посібник. Київ: Істина, 2012. 472 с.
2. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 бер. 2004 р. в редакції від 03.10.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>.
3. Кравчук В., Угриновська О. Науково-практичний коментар до Цивільного процесуального кодексу України. Харків: Фактор 2010., 800 с.
4. Цивільний процес: навч. посіб. / А.В. Андрушко, Ю.В. Білоусов, Р.О. Стефанчук та ін.; за ред. Ю.В. Білоусова. Київ: Прецедент, 2005. С. 78.
5. Цивільне процесуальне право України: навч. посіб. / за заг. ред. С.С. Бичкової. Київ: Атіка, 2006. С. 76.

УДК 349.22(043.2)

Матвієва Д.А., здобувач вищої освіти
першого (бакалаврського) рівня,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна
Науковий керівник: Дибань М.П., к.ю.н.

ТРУДОВІ СПОРИ, ЩО ВИНИКАЮТЬ У З'ЯЗКУ З ПЕРЕВЕДЕННЯМ ПРАЦІВНИКІВ НА ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ

Переведення працівників на дистанційну роботу стало поширеною практикою після пандемії COVID-19, а на сьогоднішній день це актуально у зв'язку із початком вторгнення російських військ 24 лютого 2022 року на територію України. Це призвело до виникнення нових проблем у сфері трудового права, зокрема до збільшення кількості трудових спорів,

пов'язаних з дистанційною роботою.

Відповідно до частини першої статті 602 КЗпП дистанційна робота — це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [1].

Згідно з пунктом 61 частини першої статті 24 КЗпП трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу. Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджена наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 5 травня 2021 року № 913-21 «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу» [2].

Водночас, згідно з частиною одинадцятою статті 602 КЗпП на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі.

Дистанційні робітники працюють у будь-якому місці за власним вибором. Водночас вони мають бути на зв'язку з роботодавцем за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. Важливо зауважити, що працівник повинен мати у своєму користуванні працюючий комп'ютер та усе необхідне для нього обладнання, задля виконання поставлених задач та безпосередньо виконувати роботу повною мірою.

Попри наявність у працівника технічних засобів для роботи за місцем проживання, в Україні немає комплексного законодавчого акту, який би регулював всі аспекти дистанційної роботи. Це призводить до невизначеності як для роботодавців, так і для працівників.

Судова практика з питань трудових спорів, пов'язаних з дистанційною роботою, ще не є розвинутою. Однак вже є кілька рішень судів, які дають уявлення про те, як суди вирішують ці спори.

Наприклад, Хмельницький апеляційний суд у справі № 686/204/23 (судове провадження № 22-ц/4820/1345/23), постановив скасувати рішення Хмельницького міськрайонного суду Хмельницької області від 10 травня 2023 року, у якому суд першої інстанції не перевіряв доводи позивачки щодо незабезпечення відповідачем їй можливості виконувати свої трудові обов'язки, зокрема, здійснити набір студентів та організувати гурток (надати відповідні персональні дані студентів тощо) у дистанційному форматі та дійшов хибного висновку щодо наявності

підстав для призупинення дії трудового договору з позивачкою і законності наказу № 297-к від 01.11.2022 року. У свою чергу було задоволено апеляційну скаргу позивачки та визнано незаконним і скасовано наказ Комунального закладу охорони здоров'я «Харківський обласний медичний фаховий коледж» Харківської обласної ради № 297-к від 01.11.2022 року «Про зупинення дії трудового договору» щодо керівника гуртка (секції) ОСОБА_1, поновлено з 01.11.2022 року дію трудового договору керівника гуртка (секції) ОСОБА_1 за місцем роботи - Комунального закладу охорони здоров'я «Харківський обласний медичний фаховий коледж» Харківської обласної ради [3].

Переведення працівників на дистанційну роботу має багато переваг як для роботодавців, так і для працівників. Однак важливо правильно організувати дистанційну роботу, щоб уникнути трудових спорів. Роботодавцям рекомендується розробити та затвердити правила дистанційної роботи, а також вжити всіх необхідних заходів, щоб забезпечити права та інтереси працівників.

Література

1. Кодекс законів про працю України: Кодекс України; Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
2. Наказ від 05.05.2021 № 913-21 «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу» URL: (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text>).
3. Постанова Хмельницького апеляційного суду від 24 серп. 2023 року у справі № 686/204/23 (судове провадження № 22-ц/4820/1345/23) URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113047856>.

УДК 347.63(043.2)

Молдован К.В., здобувач вищої освіти
першого (бакалаврського) рівня,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича,
м. Чернівці, Україна
Науковий керівник: Гетьманцева Н.Д, д.ю.н., професор

СПІВВІДНОШЕННЯ СУМІСНИЦТВА ТА СУМІЩЕННЯ ПРОФЕСІЙ (ПОСАД) ЯК ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1].

Згідно з ч. 2 ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на