

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

ВИШНОВЕЦЬКА С. В.,

доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри цивільного права
і процесу

(Національний авіаційний університет)

АРТЕМЕНКО Ю. О.,

студентка II курсу магістратури
юридичного факультету

(Національний авіаційний університет)

УДК 349.23(045)

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.5.7>

ДИСТАНЦІЙНИЙ РЕЖИМ РОБОТИ ЯК ОДНА З ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ

У статті досліджено питання дистанційного режиму роботи як однієї з істотних умов праці. Визначено її актуальність у трудовому праві, особливо в умовах сьогодення, коли на території України було введено всенациональний карантин, а роботодавці були змушені шукати нові форми роботи з метою збереження життєдіяльності підприємства.

У дослідженні розкрито поняття та особливості дистанційної роботи згідно з нормами чинного законодавства, визначено її ознаки, зокрема те, як вона виконується поза приміщенням роботодавця, що знаходиться під його контролем; використання яких інформаційно-телекомунікаційних мереж передбачає дистанційна робота. Описано процедуру її впровадження на підприємстві з огляду на чинні положення трудового законодавства, наукові дослідження, роз'яснення та практичні кейси.

Встановлено, що для запровадження такого режиму роботи має бути оформлена необхідна кадрова документація, що законодавчо підтверджує правомірність дій роботодавця, а також визначено умови, які мають бути дотримані при введенні дистанційного режиму роботи: завдання для кожного працівника відповідно до його трудових обов'язків, строки їх виконання та способи контролю за їх виконанням, облік робочого часу, система оплати праці, питання охорони праці, відповідальності сторін тощо.

Розглянуто нормативно-правову базу регулювання дистанційної роботи та визначено її проблемні аспекти: ототожнення поняття «дистанційна робота» та «надомна робота», відсутність законодавчо закріпленої процедури запровадження такого режиму роботи тощо. У результаті цього виникають певні проблеми щодо впровадження на підприємстві дистанційного режиму роботи та визначення правового статусу працівника і роботодавця.

Проаналізовано тенденції до змін щодо впровадження дистанційного режиму роботи у правовому полі, зокрема проведено аналіз проекту Закону



«Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» № 4051. Цим нормативним актом удосконалюється процедура введення дистанційної роботи на підприємстві.

Зроблено висновок про те, що питання дистанційного режиму роботи ще вирішено не до кінця, є необхідність у подальшому вдосконаленні трудового законодавства з метою уточнення правових підстав впровадження дистанційного режиму роботи в умовах сьогодення.

Ключові слова: *дистанційний режим роботи, дистанційна робота, істотні умови праці, нормативно-правові акти, трудові відносини.*

Vyshnovetska S. V., Artemenko Yu. O. Remote operating mode as one of the essential working conditions

This article explores the issue of remote operation mode as one of the essential conditions. Determined its relevance to labor law, especially in a day when the territory of Ukraine was introduced global international quarantine and employers have been forced to seek new ways of working in order to maintain vital functions of the company. The study revealed the concept and features of the remote work according to the rules applicable legislation.

Defined its characteristics, in particular, performed outside the premises of the employer, which is under its control; involves the use of information and telecommunications networks. The procedure of its implementation at the enterprise is described, proceeding from the current provisions of the labor legislation, scientific researches, explanations and practical cases.

It was established that the introduction of such a regime should be framed personnel required documentation confirming legality of legislative acts of the employer. And also the conditions which should be observed at introduction of a remote mode of work are defined. These are: tasks for each employee in accordance with his job responsibilities, deadlines and methods of monitoring their implementation, accounting of working hours, remuneration system, labor protection issues, responsibilities of the parties, etc.

The normative-legal base of regulation of remote work is considered and its problematic aspects are defined, namely: identification of the concept of “remote work” and “home-based work”, absence of the legally established procedure of introduction of such mode of work, etc. As a result, there are certain problems with the introduction of remote work at the enterprise and the determination of the legal status of the employee and the employer.

The tendencies to changes concerning introduction of a remote mode of work in a legal field are analyzed, the analysis of the bill on modification of some legislative acts concerning improvement of legal regulation of remote work № 4051. As a result, it is determined that this normative act improves the procedure for introducing remote work at the enterprise.

It is well-founded and concluded that the issue of remote work is not yet fully resolved, there is a need to further improve labor legislation to introduce clarification of legal contracts for the introduction of remote work in today's conditions.

Key words: *remote operation mode, remote work, essential working conditions, general documents, labor relations.*

Вступ. Нині в усьому світі, в тому числі і в Україні, у зв'язку зі змінами у виробничих процесах, упровадженням нових інформаційно-телекомунікаційних технологій збільшується тенденція до застосування дистанційного режиму роботи.

Особливо гостро питання дистанційної роботи постало в умовах нинішнього розвитку трудових відносин, коли в результаті введення всенародного карантину роботодавці



змушені були шукати нові форми роботи з метою збереження життєдіяльності підприємства, кадрового потенціалу, оптимізації процесу праці. У результаті цього виникла нагальна проблема законодавчого врегулювання питання дистанційного режиму роботи.

Залишаються актуальними питання щодо процедури та умов запровадження дистанційного режиму роботи, його документального оформлення, правового статусу працівників і роботодавців тощо. Нині трудове законодавство щодо цього питання не є досконалим і містить багато колізій, що створює певні проблеми у процесі впровадження дистанційного режиму роботи. Саме забезпечення належної правової регламентації дистанційної роботи в умовах сьогодення потребує удосконалення й визначає актуальність цього дослідження.

Деякі питання дистанційного режиму роботи розглянули у своїх працях С.В. Вишневецька, Л.В. Котова, М.І. Іншин, Б.М. Андрушків, Б.А. Римар, М.М. Моцар та інші. У сьогоденних умовах питання дистанційної роботи досліджуються й практикуючими юристами, адвокатами, а саме О.С. Нікітіним, Г. Лисенко тощо. Все ж до кінця залишаються не вирішеними певні проблеми у цій сфері, а тому питання дистанційного режиму роботи потребує науково-теоретичного, а також практичного осмислення.

Постановка завдання. Метою статті є розкриття актуальних питань та особливостей дистанційного режиму роботи в умовах сьогодення, аналіз процедури його впровадження та визначення актуальних проблем правового регулювання дистанційної роботи.

Результати дослідження. Питання дистанційної роботи останніми роками неодноразово обговорювалися як на науковому, так і на практичному рівнях. Науковці та практики неодноразово наголошували на актуальності цієї проблеми, особливо в сучасних умовах розвитку правової держави. Проте до 2020 року на законодавчому рівні чітко не було врегульовано порядок та умови застосування такого режиму роботи. Так, Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) взагалі не містив положень про дистанційну роботу.

Тому, щоб якось урегулювати це питання, за аналогією закону використовували міжнародні нормативно-правові акти, а саме Конвенцію Міжнародної організації праці про надомну працю № 177 і Рекомендацію Міжнародної організації праці щодо надомної праці № 184, національні нормативно-правові акти (Постанову Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань «Про затвердження положення про умови праці надомників № 275/17-99 від 29.09.1981).

Питання дистанційної роботи не раз згадувалося у проектах Трудового кодексу, зокрема у ст. 42 проекту від 08 листопада 2019 року закріплено поняття дистанційної роботи, її порядок та умови впровадження тощо [1]. При цьому дистанційна робота ототожнюється з надомною. Протягом багатьох років науковці висловлювали думки, що поняття «надомна праця» слід замінити більш загальним поняттям «дистанційна праця» [2, с. 229]. Законодавець все ще не розмежовує ці два поняття, хоча логічно було б це зробити, оскільки вони є дещо різними за своєю правовою природою.

У зв'язку з тим, що не було належного правового регулювання дистанційної роботи, контролюючі органи ставили під сумнів такі трудові відносини, а роботодавці неохоче оформлювали їх документально. Ця проблема найбільш гостро постала у державі з моменту запровадження на території України всенационального карантину, який обмежив звичайний режим роботи та спонукав як працівників, так і роботодавців урегульовувати трудові відносини в умовах сьогодення. Він став рушійною силою до невідкладного законодавчого врегулювання питання дистанційної роботи з метою оформлення таких трудових відносин відповідно до умов закону.

З метою підтримки економіки держави було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» № 540-IX від 30.03.2020, яким внесено зміни до КЗпП України щодо дистанційної роботи. Зокрема, визначено поняття такого режиму роботи та передбачено деякі механізми її впровадження. Варто зауважити, що законодавець ототожнив поняття дистанційної та надомної роботи у чинному трудовому законодавстві. Хоча такі зміни не є глобальними, проте, як



ззначає, О. Нікітін, вони стали достатніми для розблокування процесу можливості офіційно застосовувати в державі дистанційну форму роботи [3].

То що ж таке дистанційна робота? Відповідно до ст. 60 КЗпП України дистанційна (надомна) робота – це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця [4]. Отже, основними ознаками, які характеризують дистанційну роботу, є те, що вона виконується поза приміщенням роботодавця, яке знаходиться під його контролем; така робота передбачає використання інформаційно-телекомунікаційних мереж.

Аналізуючи новели КЗпП України щодо дистанційного режиму роботи, варто звернути увагу на основні положення, яких необхідно дотримуватися при її впровадженні на підприємстві, в установі, організації. По-перше, впровадження дистанційної роботи не може обмежувати обсягу трудових прав працівників. Тобто, працівники мають право на відпочинок (вихідні дні, відпуски), перерву на обід тощо.

По-друге, при дистанційній роботі обов'язковим є укладення трудового договору. Проте є й винятки з цієї імперативної норми. Так, якщо є загроза поширення епідемії, пандемії, загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру, у такому випадку досить видати наказ про таку роботу.

По-третє, працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. Але загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, встановлених у ст.ст. 50, 51 КЗпП України.

По-четверте, оплата праці здійснюється в повному обсязі, якщо працівник і роботодавець не домовилися про інше. При виплаті заробітної плати необхідно дотримуватися норм ст. 115 КЗпП України. Зарплата має виплачуватися працівникам регулярно, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата [4].

По-п'яте, впровадження дистанційного режиму роботи є зміною істотних умов праці, оскільки відповідно до ст. 32 КЗпП України [4] та абз. 3 п. 31 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 до істотних умов праці належить і режим роботи [5]. Державна служба з питань праці також визначає, що дистанційний режим роботи є зміною істотних умов праці. Тому у випадку, якщо дистанційний режим роботи буде встановлюватися з ініціативи роботодавця, він має попередити про це працівника не пізніше ніж за 2 місяці. Якщо ж працівник звертається до роботодавця про встановлення йому такого режиму роботи, то вказаний строк не застосовується.

Отже, організувати дистанційну роботу на підприємстві необхідно з дотриманням норм трудового законодавства. Для того, щоб запровадити такий режим роботи, роботодавець має оформити кадрову документацію. Так, якщо особа приймається на роботу і є домовленість працювати дистанційно, то має бути укладено трудовий договір. Якщо ж дистанційна робота запроваджується через карантинні обмеження, то працівники повинні написати письмові заяви про переведення їх на дистанційний режим роботи, а роботодавець – видати наказ про запровадження дистанційної роботи працівника та ознайомити його з цим наказом. Також роботодавець має внести зміни і до локальних нормативних актів, а саме правил внутрішнього трудового розпорядку, колективних договорів тощо щодо запровадження дистанційної роботи, оскільки локальні акти підприємства є обов'язковими до виконання, їх мають дотримуватися всі працівники.

Важливе значення при оформленні документації щодо дистанційного режиму роботи мають умови, що визначають взаємні обов'язки сторін. Нині немає чіткого переліку тих умов, які необхідно зазначати. Проте, аналізуючи роз'яснення Державної служби України з питань праці та з огляду на практичні ситуації щодо введення такого режиму роботи у період карантину, можна виокремити такі умови: завдання для кожного працівника



відповідно до його трудових обов'язків, строки їх виконання та способи контролю за їх виконанням, облік робочого часу, система оплати праці, питання охорони праці, відповідальності сторін, програмне забезпечення, за допомогою якого необхідно здійснювати контакт; способи передачі оформлених документів тощо [6].

Г. Лисенко вважає за необхідне закріплення таких умов, як вид та обсяг роботи, яку виконуватиме працівник, порядок отримання та виконання роботи при дистанційному режимі, кому підпорядковується працівник, як активно відповідає на дзвінки та листи, де знаходиться робоче місце і які умови оплати праці, компенсація витрат за використання електроенергії, зв'язку та обслуговування обладнання тощо [7].

Також Державна служба з питань праці повідомляє, що окремі умови застосування дистанційного режиму роботи можуть бути узагальнені у колективному договорі. Наприклад, у ньому можна передбачити переважне право окремих категорій працівників на встановлення такого режиму роботи: неповнолітні, працівники з сімейними обов'язками, особи похилого віку, особи з інвалідністю тощо [6].

Слід зауважити, що при встановленні дистанційного режиму роботи право вибору місця для виконання роботи надається працівнику. При встановленні ж дистанційного режиму роботи виникає низка проблем щодо захисту конфіденційної інформації, порядку розподілу завдань на відстані, контролю роботи працівників з боку роботодавців тощо. Ці проблеми потребують врегулювання з метою уникнення у подальшому непорозуміння з приводу виконаної роботи.

Нині поступово відбуваються процеси з удосконалення вирішення питань дистанційного режиму роботи. Так, 04 вересня 2020 року було підготовлено проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» № 4051, яким пропонується усунути колізії щодо впровадження дистанційної роботи [8].

Аналізуючи цей законопроект, слід звернути увагу на такі новели:

- розмежовуються поняття дистанційної та надомної роботи, процедури їх застосування;
- запропоновано визначати дистанційну роботу як форму організації трудових відносин між працівником та роботодавцем та/або виконання роботи, коли робота виконується працівником поза приміщеннями роботодавця в будь-якому місці за його вибором та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій;
- визначено, що у трудовому договорі мають бути зазначені такі умови дистанційної роботи: порядок і строки виплати компенсації за використання належного працівникам або орендованого ними обладнання, програмно-технічних засобів, встановлено засоби захисту інформації, порядок відшкодування пов'язаних із виконанням дистанційної роботи витрат тощо;
- працівникові має бути забезпечено гарантований період вільного часу для відпочинку, що не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни;
- у випадку, якщо працівник має дитину віком до трьох років або здійснює догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею 6-річного віку, він може виконувати свою діяльність на умовах дистанційної роботи;
- проведення роботодавцем інструктажу з техніки безпеки, а також ознайомлення працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, іншими документами здійснюється за допомогою засобів електронного зв'язку [8].

Тобто, цей законопроект удосконалює та конкретизує процедуру введення на підприємстві, в установі, організації дистанційного режиму роботи шляхом законодавчого закріплення порядку його встановлення та взаємних прав і обов'язків працівника і роботодавця.

Також не слід забувати й про відповідальність за недотримання норм законодавства щодо оформлення дистанційного режиму роботи. Оскільки дистанційний режим роботи вважається зміною істотних умов праці, то у випадку порушення процедури зміни істотних умов праці на роботодавця може бути накладено штраф за кожне таке правопорушення.



Тому перед прийняттям будь-яких оптимізаційних рішень варто не забувати про законодавчі вимоги щодо їх оформлення.

Варто звернути увагу й на світову статистику щодо запровадження дистанційної роботи. Так, із 2005 року кількість людей у світі, які працюють віддалено, збільшилася на 159% і продовжує зростати. На момент введення карантину 87% працівників із усього світу були готові працювати віддалено, хоча цього вимагали лише 26% роботодавців. Так, 77% працівників у світі вважають, що дистанційна робота в майбутньому стане можливою для багатьох компаній [9].

Більшість працівників схвалює таку форму роботи, як дистанційна, оскільки вона дає змогу оптимізувати процес праці, особливо в умовах сьогодення, коли немає змоги працювати в звичайному режимі роботи в офісі чи будь-якому іншому приміщенні роботодавця у зв'язку зі встановленими обмеженнями, спрямованими на подолання пандемії.

Висновки. Можна констатувати, що питання дистанційного режиму роботи ще вирішено не до кінця. Це створює певні проблеми у процесі його встановлення та оформлення трудових правовідносин між працівником і роботодавцем шляхом підтвердження такої форми роботи у відповідних документах, якими закріплюється законність дистанційної роботи на підприємстві.

Для подолання наявних проблем необхідно удосконалити законодавство шляхом розмежування дистанційної та надомної роботи, конкретизувати порядок та умови запровадження дистанційного режиму роботи, визначити правовий статус працівника та роботодавця тощо. Незважаючи на певні колізії, підприємства дедалі частіше запроваджують дистанційну роботу, оскільки вона сприяє оптимізації процесу праці, збереженню кадрового потенціалу та створює додаткові можливості для зайнятості, особливо в умовах сьогодення.

Список використаних джерел:

1. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.
2. Вишневецька С.В. Дистанційна робота як форма нетипової зайнятості: проблеми правового регулювання. *Правова держава*. 2016. Вип. 27. С. 225–232.
3. Нікітін О. Дистанційна робота у 2020 році. *Юрист і закон*. 2020. № 30. URL: https://uz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/EA014025.
4. Кодекс законів про працю України : Закон № 322-VIII від 10.12.1971. Дата оновлення: 02.04.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top>.
5. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992. Дата оновлення: 25.05.1998. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>.
6. Офіційний сайт Державної служби з питань праці. *Дистанційна робота та гнучкий графік. Організовуємо роботу по-новому*. 2020. URL: <https://dsp.gov.ua/dystantsiina-robotata-hnuchkyi-hrafiik-orhanizovuiemo-robotu-po-novomu/>.
7. Лисенко Г. Віддалена робота – крок вперед для бізнесу. *ЛІГА. БЛОГИ*. 2020. URL: <https://blog.liga.net/user/glyisenko/article/37323>.
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи : проект Закону № 4051 від 04.09.2020. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69838.
9. Як у майбутньому зміниться ставлення до віддаленої роботи – дослідження Lenovo. *LDaily*. 2020. URL: <https://ldaily.ua/news/novosti/kak-v-budushhem-yzmenytsya-otnoshenye-k-udalenoj-rabote-yssledovanye-lenovo/>.

