

НАПРЯМ 3. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА В УМОВАХ COVID-19: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Можечук Л. В.

*доктор філософії, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,
старший науковий співробітник відділу організації наукової роботи
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
м. Дніпро, Україна*

Ситуація, яка склалася у світі, пов'язана із поширенням пандемії коронавірусу (COVID-19), спричинила значні погіршення в різних сферах суспільного життя. З метою попередження розповсюдження пандемії було запроваджено надзвичайний стан в цілому в країнах або в окремих регіонах чи сферах; майже у всіх країнах запроваджено санітарно-епідеміологічні заходи (карантинні зони, перевірка температури, скасування масових заходів, закриття навчальних та культурно-розважальних закладів); встановлені обмеження трудової діяльності; введені нові дистанційні форми праці та освіти [1, с. 6]. Враховуючи це, з метою додаткового захисту прав громадян, виникла нагальна потреба у внесенні відповідних змін до нормативно-правових актів. Зокрема, актуальним на даний час залишається питання удосконалення законодавчого врегулювання дистанційної роботи в умовах COVID-19.

Як показує статистика, протягом останнього десятиліття дистанційна робота стала більш поширеною. За оцінками МОП, до пандемії COVID-19 лише 8 % світової робочої сили, або приблизно 260 млн. осіб, постійно працювали вдома. Для країн ЄС у 2019 р. частка дистанційних робітників у віці 15-64 років становила лише трохи більше 5 % і залишалася такою протягом останнього десятиліття. У США за останні 10 років кількість співробітників, які регулярно працюють з дому, виросла на 115 % і досягла 2,8 % всіх працевлаштованих американців (3,9 млн. чоловік) [2, с. 4]. Серед країн-членів ЄС найбільшу частку віддалених працівників мали Нідерланди та Фінляндія (14% зайнятих людей, які зазвичай працювали з дому у 2019 році), за ними йдуть Люксембург та Австрія (де 12% та 10% відповідно). Навпаки, найнижчі показники були зареєстровані в Болгарії

(менше 1%), Румунії (1%), Угорщині (1%), Кіпрі (1%), Хорватії та Греції (обидві країни – 2%) [3]. Наразі соціологічні дослідження свідчать, що під час пандемії COVID-19 понад 35 % працівників перейшли на роботу з дому. За результатами соціологічних опитувань, проведених в Україні, встановлено, що за час пандемії 21 % громадян повністю або частково перейшли на дистанційну роботу, 17 % пішли у відпустку та 4% втратили роботу [4].

З метою врегулювання питання дистанційної роботи в умовах пандемії на законодавчому рівні були прийняті відповідні нормативно-правові акти, які передбачають внесення змін до Кодексу законів про працю України та інших документів, зокрема: 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)» від 30.03.2020 № 540-IX; 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» від 04.02.2021 № 1213-IX. Так, згідно зазначених нормативно-правових актів, закріплено поняття «дистанційна робота» та «надомна робота»; регламентовано порядок укладення трудового договору про дистанційну (надомну) роботу; внесено зміни до порядку оплати часу простою тощо. Необхідно відзначити, що раніше на законодавчому рівні не було відповідного розмежування таких понять, як «дистанційна робота» та «надомна робота», вони були поєднані та визначені як тотожні.

Згідно статті 60² Кодексу законів про працю України дистанційна робота визначена як 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 [5]. До ознак такої форми роботи слід віднести наступні: розташування; вільний графік роботи; використання інформаційних і комунікаційних технологій. Слід зауважити, що досліджуючи питання дистанційної роботи, деякі науковці, розглядають її не лише з позицій нестандартності, а й під кутом інноваційності, оскільки така форма соціально-трудових відносин передбачає комплекс нововведень щодо взаємодії держави, найманих працівників, роботодавців, яка на практиці загрожує організаційно-правову визначеність [6, с. 229].

Науковець О. Гулевич називає п'ять основних видів дистанційної зайнятості: 1) дистанційна зайнятість, яка поділена за кількома місцями: частково – вдома, частково – у приміщеннях, що є власністю роботодавця (на більшу частину робіт поширюється дія колективних договорів); 2) надомна робота, яка складається з одноманітних, часто

повторюваних операцій, які не потребують високої кваліфікації (оплачується за кінцевим результатом); 3) позаштатна дистанційна робота, яка базується на надомній роботі і здійснюється позаштатними працівниками на основі договорів з роботодавцем (комп'ютерне програмування, дизайн тощо); 4) мобільна дистанційна робота, яка передбачає застосування можливостей нових технологій у традиційних формах мобільної діяльності (робота торгових представників, інспекторів тощо); 5) робота у спеціально обладнаному офісі, яка здійснюється за допомогою телекомунікаційного зв'язку («телеробота» та «теледоступ»). Така класифікація досить обґрунтована відповідно до самого розуміння дистанційної та надомної роботи, внесених змін до чинного законодавства про працю [7, с. 11].

Згідно Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 року, «надомна робота» визначається як форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими [8].

Порівнюючи надомну та дистанційну роботу, необхідно зазначити наступне. Так, законодавець чітко вказує на те, що надомна робота має закріплену зону, виконується за місцем проживання працівника, а дистанційна робота виконується в будь-якому місці за вибором працівника із використанням інформаційно-телекомунікаційних технологій, також передбачається можливість працівника не виходити на зв'язок. Під час дистанційної роботи працівник розподіляє свій робочий час на власний розсуд, а у разі надомної праці – встановлено загальний режим роботи. Надомна праця запроваджується для осіб, які мають необхідні практичні навички. Цікавим є те, що працівник може вимагати від роботодавця тимчасового переходу на дистанційну роботу у разі, якщо на робочому місці щодо нього було вчинено дії, що містять ознаки дискримінації (працівник має довести роботодавцеві, що дискримінація мала місце), зважаючи на трудову функцію працівника [9, с. 52].

Згідно статті 24 Кодексу законів про працю України із змінами, внесеними Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 року, працівник та роботодавець

укладають договір про дистанційну роботу або про надомну роботу. Саме в цьому договорі розкриваються всі особливості взаємовідносин між працівником і суб'єктом господарювання, в тому числі питання щодо аспектів організації роботи, забезпечення працівника обладнанням, інформаційними, технічними та іншими засобами, необхідними для виконання своїх обов'язків, процедуру і порядок звітування щодо виконання функціональних обов'язків, поставлених задач, порядок документування витрат працівника та особливості розрахунку та документального підтвердження розміру таких витрат [10, с. 229].

Таким чином, підсумовуючи викладене, можна стверджувати, що не зважаючи на відповідні зміни у трудовому законодавстві України, є питання, які потребують подальшого законодавчого врегулювання, наприклад, процедура переходу з дистанційної та надомної роботи в режим звичної форми праці. Крім цього, є необхідність щодо приведення у відповідність інших нормативно-правових актів.

Література:

1. Україна: вплив COVID-2019 на економіку і суспільство (бачення постпандемічного розвитку у 2020-2024 рр. очима молоді). URL: file:///C:/Users/PC-25/Downloads/Concensus_2020_ukr_52_Aug.pdf (дата звернення: 15.09.2021).

2. Беззуб І. Дистанційна форма зайнятості: українські та зарубіжні реалії. *Громадська думка про правотворення*. 2020. № 16 (201). С. 4-11.

3. Коронавірус і дистанційна робота: що зробила держава? URL: <https://cedos.org.ua/researches/koronavirus-i-dystantsiina-robotashcho-zrobyla-derzhava/> (дата звернення: 14.09.2021).

4. Результати соціологічного опитування. URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/general/748075.html> (дата звернення: 15.09.2021).

5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 14.09.2021).

6. Герасименко О.О. Дистанційна зайнятість як тренд цифрової економіки: нові можливості, нові соціальні ризики. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку*: збірник тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф., (Київ, 23-24 жовтня 2019 р.). Київ: КНЕУ, 2019. С. 228-231.

7. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 10-13.

8. Азаренков Г.Ф. Зміна трудових відносин в Україні під впливом пандемії: проблеми регламентування та обліку. *Актуальні питання діяльності суб'єктів господарювання в умовах пандемії COVID-19: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 26 лютого 2021 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків: ХНУВС, 2021. С. 226-230.*

9. 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 04.02.2021 року № 1213-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 15.09.2021).

10. Наньєва М.І. Правове регулювання надомної та дистанційної праці. *Juris Europensis Scientia*. Випуск 3. 2021. С. 49-52.