

## **ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ВИКОНАННІ ДИСТАНЦІЙНОЇ (НАДОМНОЇ) РОБОТИ**

**Зімін М. В.**

*аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського університету внутрішніх справ  
Міністерства внутрішніх справ України  
м. Дніпро, Україна*

Поширення територією України та країн світу гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 (далі – COVID-19) вплинуло на зайнятість населення.

Згідно з оновленими даними, що містить додаткові відомості про масштаби заходів по закриття робочих місць в різних країнах, 94% працівників в світі проживають в країнах, де діє той чи інший режим закриття робочих місць. Хоча все більше і більше країн послаблюють обмеження і поступово дозволяють працівникам повернутися на робочі місця. Станом на 17 травня 2020 року 20% працівників в світі проживали в країнах, де закриття робочих місць носило обов'язковий характер для всіх, крім працівників життєво важливих галузей, 69% проживали в країнах, де закриття робочих місць носило обов'язковий характер для ряду секторів або категорій працівників, а ще 5% – у країнах із закриттям робочих місць в рекомендаційному порядку [1].

Законом України від 30 березня 2020 року № 540-IX «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)» із змінами, внесеними згідно із Законом № 725-IX від 18.06.2020 р., серед іншого, внесено зміни до Кодексу законів про працю України та визначено поняття дистанційної (надомної) роботи [2].

В той же час, як справедливо зазначає Л.В. Котова, тенденція до збільшення обсягів застосування дистанційної роботи у світовій економіці не є якимось випадковим та тимчасовим явищем. Сучасна дистанційна робота будується на широкому використанні інформаційно-телекомунікаційних технологій. А отже, зважаючи на бурхливий розвиток таких технологій, їхній всеохоплюючий характер, невпинне подальше всебічне їх проникнення у наше повсякденне життя, можна з упевненістю прогнозувати неминуче постійне зростання кількості дистанційних працівників. Таким чином, бачимо, що поширення дистанційної зайнятості у сучасному світі є цілком природним процесом, що має свої чіткі передумови та багатообіцяючі перспективи [3, с. 120].

Так, стаття 60 Кодексу законів про працю України надає визначення дистанційної (надомної) роботи, під якою розуміється 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]

Так, за чинним законодавством відповідальність за забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці при виконанні роботи за трудовим договором про дистанційну (надомну) роботу покладається на роботодавця.

За таких умов можна говорити про те, що відповідальність за ушкодження здоров'я працівником під час виконання дистанційної (надомної) роботи буде нести саме роботодавець.

Водночас слід зазначити, що покладення на роботодавця відповідальності за заподіяння шкоди працівнику при виконанні дистанційної (надомної) роботи призводить до низької зацікавленості в укладенні означених договорів.

Розв'язати вказану правову проблему покликаний зареєстрований у Верховній Раді України проект закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» № 4051 від 04.09.2020 [5]. Автори зазначеного законопроекту пропонують розмежувати поняття дистанційної та надомної роботи, врегулювати покладення відповідальності за забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці при виконанні роботи за трудовим договором про дистанційну роботу та/або надомну роботу на працівника, який самостійно обирає власне робоче місце.

За умови подальшого покладення відповідальності на працівника, при виконанні роботи за трудовим договором про дистанційну роботу та/або надомну роботу, за забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці безперечно буде мотивувати роботодавців укладати трудові договори із працівниками, які фактично будуть працювати поза їх приміщеннями чи територією.

На нашу думку, такі зміни у законодавстві неминуче призведуть до перегляду певних положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» в частині прав, обов'язків та відповідальності застрахованих осіб. Як приклад, на застрахованих особи, які будуть працювати за трудовим договором про дистанційну роботу та/або надомну роботу буде покладатись зобов'язання зі своєчасного інформування роботодавця про нещасний випадок, який стався під час такої роботи, а також надання доступу комісії з розслідування нещасного випадку для обстеження місця, де стався такий випадок.

### Література:

1. Вісник МОП: COVID-19 та сфера праці. Четвертий випуск. Оновлені оцінки та аналіз. 27 травня 2020 року. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms\\_746704.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_746704.pdf).

2. 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) : Закон України від 30 березня 2020 р. № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#n118>.

3. Дистанційна робота як сучасна форма зайнятості: актуальні питання законодавчого врегулювання / Л. В. Котова // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2015. – № 30. – С. 119–127. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/app\\_2015\\_30\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2015_30_13).

4. Кодекс законів про працю України станом на 28 вересня 2020 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

5. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи. № 4051 від 04 вересня 2020 року. Режим доступу: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=69838](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69838).

## ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ВПОРЯДКУВАННЯ СВОБОДИ ВОЛІ СТОПІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ПОШИРЕННЯ КОРОНАВІРУСНОЇ ХВОРОБИ (COVID-19)

**Коваленко О. О.**

*доктор юридичних наук, професор,  
професор кафедри цивільно-правових дисциплін  
і трудового права імені професора О. І. Процевського  
Харківського національного педагогічного університету  
імені Г. С. Сковороди  
м. Харків, Україна*

Пандемія коронавірусної інфекції COVID-19, що була оголошена Всесвітньою організацією охорони здоров'я 11 березня 2020 р., зумовила прийняття рішення Кабінетом Міністрів України про загальнодержавний карантин [1], яке переглядалось вже 15 разів, із продовженням, на теперішній час його дії до 31 жовтня 2020р. У зв'язку з цим, вводились обмеження на проведення масових заходів, руху міжміського