

СЕКЦІЯ 5. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

ЩОДО ЗАКОНОДАВЧОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ (НАДОМНОЇ) РОБОТИ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ КАРАНТИНУ

Боднарчук О. Г.

*доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри трудового та соціального права
Університету державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Київська область, Україна*

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

Разом з тим в Україні наявна цілком протилежна ситуація – більшість наших співвітчизників вважає, 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, обираючи нові форми її здійснення. Більшість науково-педагогічних (наукових) працівників у зв'язку з коронавірусним карантинном переведено на дистанційну (надомну) роботу. Відповідно до п. 2.1 Прикінцевих положень Закону № 540-IX від 30 березня 2020 року, встановлено, що на період встановлення карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19), роботодавець може доручити працівникові, у тому числі державному службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, вдома, а також надавати працівнику, у 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 б передбачала можливість оформити дистанційну (надомну) роботу працівнику. Так законодавець урегулював легальність переведення

працівників на дистанційну роботу, якщо до цього працівник працював у звичайному режимі.

Законодавець урегулював легальність переведення працівників на дистанційну роботу (роботу на дому) у тому випадку, якщо до цього часу виконували такі працівники роботу у звичайному режимі. Надання такого права роботодавцю потрібно вважати необхідним заходом від можливого простою або зменшення ризиків щодо припинення діяльності [3, с. 159].

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 [4, 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» [5].

Потрібно зазначити, що 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 для стосовно встановлення режиму роботи підприємств: п.п. 1) п. 2 розділу II. У Прикінцевих положеннях цього Закону, визначено, що роботодавець може доручити працівникові, у тому числі державному службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, вдома, а також надавати працівнику, у 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. Відтак постанова повинна забезпечила 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», 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) враховуючи 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 [6, с. 186].

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 і 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 і підвищенню трудової кваліфікації, а за потреби, забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних при переході на ринкову економіку [3, с. 161].

Таким чином, Закон 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)» забезпечив право працівників на оплату праці в повному обсязі при запровадженні дистанційного режиму роботи. Зокрема, при проведенні 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).

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. 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: 10.10. 2020).
4. 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.
5. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://www.zakon.rada.gov.ua/laws/term/322-08> (дата звернення: 10.10. 2020).
6. Литовченко І. В. Організаційно-правові особливості застосування дистанційного режиму праці та гнучкого режиму робочого часу наукових працівників закладу вищої освіти. *Бізнесінформ*. 2018. № 1. С. 182–187.