

Москаленко В.П.

*студент юридичного факультету
Сумський національний аграрний університет*

ДО ПИТАННЯ ПРО ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НАДОМНОЇ ТА ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ

Постановка проблеми. Виклики останніх років, пов'язані із уникненням поширення гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, а також наслідки розгортання воєнних дій російської федерації в Україні активізували таку форму трудової зайнятості, як надомна та дистанційна робота.

Велика кількість підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності опинилися під загрозою припинення фінансово-господарської діяльності. За таких обставин роботодавці прагнуть знайти способи уникнення загроз банкрутства, що в тому числі змушує їх шукати дієвих гнучких інструментів регулювання трудових відносин із працівниками.

Питання збереженості працездатного населення щодня загострюються в різних регіонах України, а також відноситься до тих, які складають інтереси держави і суспільства. Тому, беручи до уваги актуальність проблеми, існує потреба вивчення окремих аспектів правового регулювання надомної та дистанційної роботи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На теперішній час проблемам щодо удосконалення правового регулювання надомної та дистанційної форми зайнятості присвячують свої наукові роботи такі автори, як В.Я. Буряк, І.М. Ваганова, С.В. Вишновецька, О.О. Герасименко, Н.Д. Гетьманцева, У.Є. Гузар, О.О. Демченко, А.С. Ділігул, С.І. Запара, Ю.Ю. Кліменко, І. Г. Козуб, Л.В. Котова, Н.В. Кохан, М.Ю. Кузнецова, І.В. Лагутіна, М.В. Луцик, Я.А. Малихіна,

К.Ю. Мельник, А.О. Мовчан, В.Ю. Нікіфоров, Т.М. Підлубна, С.О. Погрібний, С.Г. Рудаківа, Я.В. Свічкарьова, О.Г. Серета, О.А. Ситницька, О.В. Соїч, Л. В. Щетініна, А. В. Юдин та інші. При цьому, зважаючи на обставини останніх років, дана тема викликає науковий інтерес та потребує додаткового вивчення.

Постановка завдання дослідження. З огляду на зазначене, метою статті є аналіз правових новацій щодо трудових відносин в частині організації надомної та дистанційної роботи в умовах воєнного стану на підприємствах, організаціях, установ незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також виявлення проблем у даних формах зайнятості та пошук шляхів оптимізації та нормативного удосконалення надомної та дистанційної роботи.

Виклад основного матеріалу. Однією із особливостей сьогодення є бажання та необхідність для окремих категорій працівників здійснювати свою трудову діяльність дистанційно, переважно з дому, використовуючи сучасні телекомунікаційні пристрої. Наслідки COVID-19, а також воєнної агресії спонукали багатьох роботодавців додатково організувати робочі місця на дому. В такий спосіб низка фахівців може здійснювати свою трудову діяльність дистанційно, з дому, використовуючи сучасні телекомунікаційні пристрої. Подібні можливості з позитивного боку оцінюють не лише працівники (особливо ті, які мають дітей, а останніх в умовах дистанційного навчання не має з ким залишити, і яким не потрібно їхати до офісу, харчуватись у їдальнях, тощо), а й власне роботодавців, які

не зважаючи на кризовий характер існуючих особливостей виробництва та сервісу, мають можливість продовжувати свою діяльність.

Так чи інакше, подібні види зайнятості, незважаючи на всі переваги, знаходяться на етапі формування, зокрема в частині захисту трудових прав громадян, які здійснюють трудову діяльність дистанційно або працюючи на дому.

Надомна та дистанційна роботи, здається отримали додатковий поштовх для розвитку. І це пов'язане не лише із воєнним станом. Згідно до даних IWG Global Workspace Survey від International Workplace Group встановлено, що гібридна робота є рішенням скороченням поточних витрат, оскільки компанії готуються до несприятливих економічних умов. В ході опитування стало відомо, що 91% вищих фінансових керівників вважають, що рецесія неминуча, а понад третину (36%) очікують на неї протягом року, 97% уже скорочують витрати більш ніж на 10% у рамках підготовки. Таким чином, увага звертається на області, де компанії можуть почати коригувати свої витрати, відкриваючи численні переваги для своїх співробітників і бізнесу [1].

Аналіз понять «надомна» та «дистанційна» праця дозволив зробити наступні узагальнення. Одне із найвдаліших визначень «надомна праця», на нашу думку, зробила А.С. Ділігул у своїй науковій праці, а саме: «...різновид гнучкої зайнятості, яка передбачає кваліфіковану або не кваліфіковану трудову діяльність особи, яка не має жорсткої прив'язки до матеріальних об'єктів, що розміщені за місцем розташування роботодавця, у тому числі в режимі on-line із застосуванням сучасних засобів та видів телекомунікацій, що дозволяє підтримувати безпосередній контакт у різних приміщеннях або містах» [2].

Нажаль точної статистики щодо кількості людей в Україні, які дистанційно працюють, поки немає. Але зазначені процеси у сфері «дистанційної зайнятості» вже впливають на соціально-трудова сфера, адже під їх впливом змінюється як структура, так і зміст соціаль-

но-трудова відносин між роботодавцем та робітником.

Зокрема, вплив різних факторів на соціальний та економічний стан суспільства в світі, призвело до появи ряду інновацій в нестандартних графіках робочого часу в частині «дистанційної зайнятості».

У 2002 році Європейським Союзом прийнято рамкову угоду про дистанційну роботу від 16 липня 2002 р. (FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK) (далі – Рамкова угода) [3].

Відповідно до статті 2 Рамкової угоди передбачено, що дистанційна робота це форма організації та/або виконання роботи, з використанням інформаційних технологій, на підставі трудового договору/відносин, за якими робота, що зазвичай виконується в приміщеннях роботодавця, здійснюється за межами цих приміщень на регулярній основі. Ця угода стосується «дистанційних-працівників». Дистанційний працівник є будь-яка особа, яка виконує дистанційну роботу, як визначено вище.

Також, відповідно до статті 7 Рамкової угоди встановлено, що всі питання по техніці праці, відповідальності і витрати чітко визначаються до початку дистанційної роботи. За загальним правилом відповідальність несе роботодавець щодо забезпечення, встановлення та обслуговування обладнання, необхідного для організації дистанційної роботи, якщо тільки дистанційний працівник не використовує власне обладнання. Якщо дистанційна робота виконується на регулярній основі, роботодавець компенсує або покриває витрати, безпосередньо спричинені роботою [3].

Розглянемо хронологію розвитку нормативно-правових актів чинного законодавства у трудовій сфері в частині надомної та дистанційної роботи.

Так, більш детальніше поняття надомної праці викладено у Конвенції Міжнародної організації праці про надомну працю № 177 від 20 червня 1996 р. (далі – Конвенція № 177) [4].

Відповідно до статті 1 Конвенції № 177 встановлено, що терміном «надомна праця» означає робота, яку особа, що називається надомником, виконує: за місцем її мешкання або в інших приміщеннях на її вибір, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; за винагороду; з метою виготовлення товарів або надання послуг згідно із вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються, якщо тільки ця особа не має такого ступеня автономії та економічної незалежності, який необхідний для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень [4].

Також, у нашій державі регулювання традиційної надомної праці спостерігається у Положенні про умови праці надомників, затверджене постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 р. № 275/11 – 99 (далі – Положення № 275/11 – 99) [5].

Відповідно до пункту першого Положення № 275/11 – 99 встановлено, що надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір із підприємством про виконання роботи вдома особисто з матеріалів і з використанням знарядь та засобів праці, виділених роботодавцем або придбаних за рахунок його коштів, а також із власних матеріалів та з використанням особистих механізмів й інструментів із дозволу керівництва [5].

Проведеним аналізом встановлено, що Положення № 275/11 – 99 не містить жодного механізмів реалізації правил та стандартів а також не закріплюється відповідальність роботодавця за порушення чи обмеження в реалізації надомниками їх трудових прав.

Крім того, ситуація яка сталася неочікувано для усього людства, що змінила ситуацію у всьому світі через поширення корона вірусної хвороби (COVID-2019), та змусила вдаватися до екстреного вирішення проблем щодо організації форм праці.

Тому, у 2020 році законодавцем були проведені зміни до деяких законодавчих актів,

а саме: Законом України «Про внесення змін, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням корона вірусної хвороби (COVID-2019)» від 30 березня 2020 року № 540 було внесено доповнення до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) відносно трудового договору, в частині застосування поняття дистанційної (надомної) роботи та гнучкого режиму робочого часу [6].

В подальшому, 4 лютого 2021 року Верховною Радою України було прийнято 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 лютого 2021 року № 1213-IX [7], яким врегульовані деякі питання у сфері дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу.

Відповідні зміни до КЗпП України внесені в частині доповнення статтями 60¹ «Надомна робота» та 60² «Дистанційна робота», а також внесено зміни до статті 20 «Гнучкий режим робочого часу».

В результаті відповідних змін стаття 60 КЗпП України осучаснилась та почала налаштовувати гнучкий робочий час для працівників. Також, законодавцем вказані зміни внесені до Закону України «Про охорону праці» 14 жовтня 1992 року № 2694-ХІІ [8].

Відповідно до статті 60¹ Кодексу законів про працю України встановлено, що надомна робота – це 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 чи робочими приміщеннями роботодавця [6].

Відповідно до статті 60² Кодексу законів про працю України встановлено, що 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 [6].

В ході дослідження даного питання було проведений аналіз прийнятих рішень судами різних інстанцій та встановлено, що в період воєнного стану з'явилась перша судова практика щодо трудових відносин між роботодавцем та працівниками. Згідно рішення суду від 18.08.2022 у справі № 279/1611/22 стало відомо, що при наявності загрози для життя за здоров'я працівника, внаслідок чого роботодавець немає можливості гарантувати безпеку останнього, відсутність можливості виконувати вказану роботу дистанційно – є підставою для призупинення дії трудового договору навіть при наявності бажання працівника і далі продовжувати працювати на свій власний ризик [9].

При цьому, в ході проведення аналізу нововведень в частині надомної та дистанційної роботи до чинного законодавства встановлено, що з метою врегулювати зазначеного питання законодавцем за аналогією закону використовувалися міжнародні нормативно-правові акти, а саме: Конвенцію Міжнародної організації праці про надомну працю № 177, Рекомендацію Міжнародної організації праці щодо надомної праці № 184 [10]; Положення № 275/11 – 99 та нормативно-правові акти Кодексу законів про працю України.

Серед позитивних змін до КЗпП України можна виділити розмежування дистанційної та надомної роботи, як самостійних форм праці і надання визначення цим правовим поняттям. Крім того, законодавець намагається врегулювати правовідносини між працівником і роботодавцем щодо запроваджених нововведень шляхом закріплення базових положень до Кодексу законів про працю України.

Також, новацією є те що законодавцем приймається в обов'язок роботодавцю до початку роботи узгодити із працівником спосіб поінформування останнього про наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я відповідно до законодавства і колективного договору – під підпис. Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. Також, роботодавець у разі потреби надає працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, а також рекомендації щодо роботи з ними. Інформування може здійснюватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі.

У разі, якщо будуть прийняті нові працівники на дистанційну роботу, роботодавцю слід взяти до уваги вимоги, запроваджені Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 року № 2352-IX [11].

Так, при укладенні трудового договору про дистанційну роботу, роботодавець повинен до початку роботи узгодити із працівником спосіб поінформування останнього про: місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи; права та обов'язки, умови праці; правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення); організацію професійного навчання

працівників (якщо таке навчання передбачено); тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці; процедуру та встановлені КЗпП України строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець [11].

Також, існують позитивні фактори оформлення працівників на дистанційну форму праці. До позитивних ознак працівника і роботодавця можна віднести (не витрачається час на дорогу до місця роботи й назад, виконує роботу в зручний для себе час та місці; не потрібно орендувати додаткові площі для дистанційних працівників, забезпечувати їх робочими місцями, а часто й обладнанням).

Про те, в ході аналізу встановлено, що до ризикових факторів можна віднести проблему з професіями працівників, які задіяні в технологічних лініях у різних галузях промисловості. Наприклад, професії технічного та технологічного напрямку повинні відповідати вимогам чинного законодавства.

Зокрема, «працівник-надомник» не має право самостійно змінювати без згоди роботодавця своє робоче місце, а поставлені завдання (роботу) зобов'язаний виконувати за місцем проживання. При цьому, рішення роботодавця про відмову в наданні згоди на зміну робочого місця з ініціативи працівника, законодавцем не зобов'язано надавати в письмовому вигляді з обґрунтованим фактами.

В результаті чого, нововведення, які врегулювати трудові відносини в частині дистанційної роботи можуть супроводжуватися виникненням трудових спорів між роботодавцями та робітниками.

Оскільки, звужено вплив профспілок у своїй діяльності, виникає ризик зловживання своїми правами з боку роботодавця, наприклад, без обґрунтування причин розірвати трудовий договір з працівником.

Також, однією із проблем організації дистанційної та надомної роботи є те, що у виробничому процесі існує ряд робіт, які не можливо в силу певних обставин виконувати вдома чи на необлаштованому робочому місці.

Крім того, одним із важливих факторів, що мають стимулюючий характер є матеріальна мотивація за виконану роботу при дистанційній зайнятості. Законодавцем не врегульовані деякі питання у сфері дистанційної роботи щодо форми оплати праці, яка являється невід'ємною частиною системи мотивації для будь-якого виробничого підприємства. Одними з основних форм оплати праці є від'язна та погодинна форми оплати. В умовах воєнного стану через значну кількість неоднорідних господарських операцій складно провести нормування таких операцій та оцінити виконану роботу відповідно до результатів їх праці.

Окремі роботодавці, які оформили робітників на дистанційну зайнятість відмовляються від погодинної форми оплати праці, у зв'язку з відсутності належного контролю у виробничому процесі, обліку робочого часу та інших процедурних питань.

У своїх наукових роботах А.С. Ділігул формулює поняття соціального захисту надомних працівників як «...цілеспрямовану діяльність держави, яка виражається у створенні умов, за яких буде забезпечено належну реалізацію гарантій соціально-економічного характеру, що спрямовуються на забезпечення якісного процесу трудової діяльності, а також для подальшого особистого та професійного розвитку надомних працівників» [2]. Погоджуючись із сказаним, зауважимо, що в умовах воєнного стану надомна чи дистанційна робота є одним з оптимальних способів забезпечення робочим місцем працівників і збереження бізнесу.

Загалом розвиток «дистанційної зайнятості» є одним із інструментів більш гнучкого регулювання ринку праці в частині мобільності робочої сили в умовах воєнного стану. Існує необхідність проведення зважених заходів щодо формування культури відносин між дистанційними, надомними працівниками і роботодавцями.

Зміна фокусу трудових відносин, розширення сфери «гнучкої» зайнятості створює на

наш погляд додаткові перспективи для розвитку цього питання, що може розвинути у розробку окремого закону України «Про дистанційну та надомну працю».

Висновки.

Таким чином, узагальнюючи наведене, слід зазначити, що в останні роки дистанційна та надомна роботи набули суттєвого розвитку, що позначилося в тому числі і в законотворчих ініціативах. Поряд із цим, останні зміни в законодавстві не вирішують всі проблемні

питання, що виникають у зв'язку із застосуванням даних видів зайнятості. Залишаються відкритими питання обліку надомної та дистанційної роботи, її нормування, організація надомної та дистанційної роботи із використанням сучасних інформативних технологій та іншою необхідною технікою. Та не дивлячись на окремі проблеми дистанційної та надомної праці, можна назвати її однією із актуальних та своєчасних зайнятостю в умовах сьогодення.

Анотація

У статті здійснюється аналіз правових новацій щодо трудових відносин в частині організації надомної та дистанційної роботи в умовах воєнного стану на підприємствах, організаціях, установах незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також виявлення проблем у дистанційній роботі та розробка пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства у трудовій сфері. Також, розглянуто основні фактори, що стимулюють розвиток та запровадження такої форми у військовий час на території України. У подальшому правові новації трудових відносин дистанційної роботи дозволять сформулювати сучасні етапи соціально-економічного розвитку регіонів України. Крім того, встановлено основний вплив запровадження роботодавцями дистанційної роботи в частині можливостей та наявних ризиків розвитку дистанційної зайнятості в умовах воєнного стану.

Зазначено, що в останні роки дистанційна та надомна роботи набули суттєвого розвитку, що позначилося в тому числі і в законотворчих ініціативах. Поряд із цим, останні зміни в законодавстві не вирішують всі проблемні питання, що виникають у зв'язку із застосуванням даних видів зайнятості. Залишаються відкритими питання обліку надомної та дистанційної роботи, її нормування, її соціальний захист, дисциплінарної відповідальності працівників надомної та дистанційної роботи, організація надомної та дистанційної роботи із використанням сучасних інформативних технологій та іншою необхідною технікою. Також, доцільно зазначити перелік посад, які за своєю діяльністю не можуть бути залучені до праці в умовах воєнного стану на підприємствах, організаціях, установах незалежно від форм власності, в тому числі: виду діяльності чи галузевої належності. Та не дивлячись на окремі проблеми дистанційної та надомної праці, можна назвати її однією із актуальних та своєчасних зайнятостю в умовах сьогодення.

Ключові слова: дистанційна та надомна робота, зайнятість, робоче місце працівника, воєнний стан.

Moskalenko V.P. Problems of implementation of labor relations under the conditions of marital state in Ukraine

Summary

The article analyzes legal innovations regarding labor relations in terms of the organization of home and remote work in the conditions of martial law at enterprises, organizations, institutions regardless of the forms of ownership, type of activity and branch affiliation, as well as identifying problems in remote work and developing proposals for improving the current legislation in the labor sphere. Also, the main factors that stimulate the development and introduction of such a form during

the war on the territory of Ukraine are considered. In the future, legal innovations in labor relations of remote work will allow to form modern stages of socio-economic development of the regions of Ukraine. In addition, the main impact of the introduction of remote work by employers in terms of opportunities and existing risks of the development of remote employment in the conditions of martial law has been established.

It is noted that in recent years remote and home work has gained significant development, which has also affected legislative initiatives. Along with this, the latest changes in the legislation do not solve all the problematic issues that arise in connection with the use of these types of employment. The issues of accounting for home and remote work, its regulation, social protection, disciplinary responsibility of home and remote work workers, organization of home and remote work with the use of modern information technologies and other necessary equipment remain open. Also, it is advisable to specify the list of positions that, due to the nature of their activity, cannot be involved in work in the conditions of martial law at enterprises, organizations, institutions, regardless of the forms of ownership, including: type of activity or industry affiliation. Despite the individual problems of remote and homework, it can be called one of the most relevant and timely forms of employment in today's conditions.

Key words: remote and homework, employment, the employee's workplace, martial law.

Список використаних джерел:

1. THE TRENDS SHAPING WORK IN 2022: HYPER FLEXIBILITY / URL: <https://old.iwgpplc.com/MediaCentre/Article/iwg-cfo-survey-2022-cost-cutting-prioritised-as-recession-looms>.
2. Правове регулювання надомної праці за трудовим законодавством України / URL: http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/5020/aref_Dilihul_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
3. FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK URL: https://resourcecentre.etic.org/sites/default/files/2020-09/Telemwork%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf.
4. Конвенцію Міжнародної організації праці про надомну працюю № 177 від 20 червня 1996 р. / URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text.
5. Особливості надомної та дистанційної роботи в умовах карантину / URL: <https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/>
6. Кодекс законів про працю в Україні: Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
7. 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 лютого 2021 року № 1213-IX / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>.
8. Закону України «Про охорону праці» 14 жовтня 1992 року № 2694-XII / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.
9. Рішення суду від 18.08.2022 у справі № 279/1611/22 / URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105810619>.
10. Рекомендацію Міжнародної організації праці щодо надомної праці № 184 / URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100#Text.
11. Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 року № 2352-IX / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.