

3. Савченко О. Вантажоперевезення по Україні та за кордон. *Бібліотека Баланс : практичне керівництво*. №15, 2021. С. 25–30.

КОЛЕСНИКОВ А.В., *ст. викладач*

Український державний університет залізничного транспорту

ЛИСЯК О.І., *к. юрид.н., доцент*

Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди

Харків, Україна

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ

Пандемія Covid-19, яка триває майже два роки, та її вплив на різні сфери людського життя, є, мабуть, найбільш популярною темою в сучасному науковому світі. Політика, економіка, медицина, суспільні відносини, психологічні феномени... Цей перелік можна продовжувати. Коронавірус істотно змінив звичний спосіб буття людей в усьому світі. Однією суттєвих змін стало активне впровадження дистанційних форм роботи та навчання. Водночас документи, які забезпечують нормативно-правове регулювання дистанційної роботи, з'явилися тільки в поточному році. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» від 04.02.2021 р. № 1213-IX Президент України підписав 25 лютого 2021 року. Зазначений документ уточнює поняття «дистанційної роботи» та вносить важливі зміни в інші законодавчі акти з метою врегулювання трудових відносин для працівників із дистанційним режимом праці.

З метою встановлення чітких та зрозумілих «правил гри» при використанні працедавцями дистанційної форми роботи внесено низку змін до Кодексу Законів про працю (далі КЗпП) та Закону України «Про охорону праці». Так, вносяться зміни до ст.24 КЗпП (Укладення трудового договору), ст.29 КЗпП (Обов'язок власника або уповноваженого ним органу проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце), ст.60 КЗпП (Гнучкий режим робочого часу), ст.134 КЗпП (Випадки повної матеріальної відповідальності), ст.135 п.1 (Письмові договори про повну матеріальну відповідальність). Крім того до КЗпП додано нову статтю: ст. 60-2 (Дистанційна робота). Доопрацьований також Закон України «Про охорону праці». Зміни торкнулися: ст.5 (Право на охорону праці під час укладання трудового

договору), ст.13 (Управління охороною праці та обов'язки роботодавця), ст.14 (Обов'язки працівника щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці).

Дистанційною роботою згідно із ст. 60-2 КЗпП вважається така «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» [1]. Зазначена стаття КЗпП також визначає основні особливості дистанційної роботи, її відмінності від інших видів. Серед них:

- можливість працівника самостійно визначати робоче місце та необхідність нести особисту відповідальність за дотримання безпечних і нешкідливих умов праці на ньому;

- можливість розподілу робочого часу, загальна тривалість якого не може перевищувати норм, передбачених ст. 50 та ст. 51 КЗпП, на власний розсуд (на такого працівника не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором);

- можливість поєднання з роботою на робочих місцях (якщо подібна умова прописана в трудовому договорі);

- зобов'язання роботодавця щодо забезпечення працівника обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації або сплата грошової компенсації за використання власних засобів (про що зазначається в трудовому договорі);

- відповідальність роботодавця за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи;

- відповідальність роботодавця щодо систематичного ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями) та іншими документами, а також інструктажу / навчання працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони, техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці. Подібні заходи можуть проводитися із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку. В такому випадку підтвердження про ознайомлення допускається шляхом обміну електронними документами;

- запровадження права працівника на період відключення – гарантований період вільного часу для відпочинку впродовж якого працівник може переривати інформаційно-телекомунікаційний зв'язок із роботодавцем (визначається на підставі трудового договору) тощо.

Трудовий договір між працівником та роботодавцем про дистанційну роботу обов'язково має бути укладений у письмовій формі (п.6-1 ч.1 ст.24 КЗпП). В такому договорі мають бути передбачені наступні пункти, що захищають права працівника: можливість поєднання дистанційної роботи із виконанням працівником роботи на робочому місці; порядок і строки забезпечення працівників, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами; порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат; порядок і строки подання працівниками звітів про виконану роботу, період вільного часу для відпочинку (період відключення) [2]. У разі відсутності у трудовому договорі пункту щодо порядку забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами тощо таке забезпечення автоматично покладається на роботодавця.

Переведення на дистанційну роботу можливе як за ініціативою працівника, так і роботодавця. В першому випадку не застосовується вимога про двомісячний строк щодо попередження про зміни істотних умов праці. В другому випадку відповідно до ст.32 КЗпП працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці (виняток складають надзвичайні обставини – епідемії, пандемії, збройна агресія та ін.

Таким чином, дистанційна робота передбачає виконання прямих посадових обов'язків працівником поза звичайним робочим місцем й потребує укладення письмового трудового договору, який чітко визначає основні складові компоненти (посадові обов'язки, строки виконання, форми звітування, необхідне обладнання та порядок його отримання й використання, час відпочинку тощо) труда робітника відповідно до специфіки сфери його діяльності.

Список використаних джерел

1. 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 №1213-IX від 04 лютого 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення 12.10.2021)

2. Йолкіна Н., Швець К. Дистанційна та надомна робота: що варто знати. URL: <https://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/remotework> (дата звернення 12.10.2021)