

ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

A QUESTION OF THE LEGAL REGULATION OF REMOTE WORK IS IN UKRAINE IN THE CONDITIONS OF MARTIAL LAW

Рижова А.Д., студентка III курсу факультету юстиції
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Стаття присвячена питанням дистанційної роботи в аспекті трудового права. Авторкою наголошено на актуальності теми правового регулювання дистанційної роботи в Україні в умовах воєнного стану, що було зумовлено повномасштабним вторгненням РФ на наші землі.

У роботі проаналізовано основні джерела трудового права як Кодекс законів про працю України, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», Закону України «Про охорону праці» та інші нормативно-правові акти, в яких регулюються питання дистанційної роботи.

Авторкою зосереджена увага на проблемі розмежування працівниками двох понять дистанційної та надомної роботи. В ході дослідження розглянуто нормативне визначення поняття «дистанційна робота» відповідно до Кодексу законів про працю України, проаналізовано характерні особливості. Проілюстровано, що повинно бути вказано у письмовому договорі при затвердженні на дистанційну роботу.

Підкреслено, що під час воєнного стану, за Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», робочий час працівників дистанційної роботи зазнав певних змін. Описано про кожну з цих обмежень. Визначено, що не тільки робочий час зазнав змін, а й регулювання надання відпусток на даний момент має свої особливості. Особливо це стосується надання відпусток тим працівникам, котрі працюють на об'єктах критичної інфраструктури. Такі особливості не стосуються відпусток по вагітності, пологам та догляду за дитиною до досягнення нею трьох років.

Наголошено на важливості надання працівникам часу для відпочинку, тобто періоду відключення. Привернена увага до строку трудового договору з дистанційної роботи. Зроблено висновок про актуальність даного питання у період воєнного стану. Виділено позитивні риси запровадження такого виду роботи.

Ключові слова: дистанційна робота, трудовий договір, укладання, відпустки, законодавчі зміни, КЗпП, воєнний стан.

The article is devoted to issues of remote work in the aspect of labor law. The author emphasized the relevance of the topic of legal regulation of remote work in Ukraine under martial law, which was due to a full-scale invasion of the Russian Federation on our lands.

The work analyzes the main sources of labor law as the Code of Labor Laws of Ukraine, the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations under Martial Law", the Law of Ukraine "On Labor Protection" and other normative legal acts that regulate issues of remote work.

By an author rapt attention on the problem of differentiation of two concepts of the controlled from distance and надомної work workers. During research normative determination of concept "telecommuting" is considered in accordance with labour Code Ukraine, characteristic features are analysed. It is illustrated, that must be it is indicated in the written contract at a statement on telecommuting.

It is emphasized that during martial law, according to the Law of Ukraine "On the organization of labor relations under martial law", the working hours of remote workers undergo certain changes. Describes each of these limitations. It is determined that not only working hours have undergone changes, but also the regulation of the provision of vacations at the moment has its own characteristics. This is especially true for the provision of leave to those employees who work at critical infrastructure facilities. Such features do not apply to maternity leave, childbirth and child care until she reaches three years.

The importance of giving employees time to rest, that is, the shutdown period, was emphasized. Attention is drawn to the term of the employment contract for remote work. It is concluded that this issue is relevant during the period of martial law. Allocated positive features of the introduction of this type of work.

Key words: remote work, labour contract, conclusion, vacations, legislative changes, Labor Code, martial law.

Постановка проблеми. Із початком повномасштабного вторгнення РФ на наші землі та відповідно введенням в Україні воєнного стану зростає актуальність аналізу правового регулювання питання щодо регулювання дистанційної роботи працівників. Дистанційна робота знову набула важливого значення, адже це був один з найголовніших способів збереження мільйонів життів і водночас трудових відносин. Пандемія коронавірусу (COVID-19) вже ознайомила нас з таким видом, не дуже типовою для нас у той час, зайнятості. Але початок війни змусив наших правознавців вже конкретно досліджувати це правове питання, бо не всі працівники були обізнані з дистанційною роботою за часів COVID-19. Таким чином українські правники почали активно досліджувати питання правового регулювання саме дистанційної роботи.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Потрібно вказати, що питання правового регулювання дистанційної роботи досліджувалось багатьма вченими правознавцями ще в період пандемії корона вірусу. Особливу увагу дослідженню дистанційної роботи саме в умовах воєнного стану приділили такі вчені, а саме: Мельничук О. Ф., Мельничук М. О., Павліченко І. М., Світайло П. Ю., Серета О. Г., Іншин М. І., Плехов Д. О. Загалом у їхніх працях особлива увага приділяється особливостям дис-

танційної роботи, робочому часу, праву вільного часу, та ін. Попри таку велику кількість наукових праць, дане питання досі користується актуальністю та потребує подальшого дослідження у період воєнного стану.

Метою статті є аналіз чинного національного законодавства з метою з'ясування правових питань, що виникли у зв'язку із запровадженням дистанційної роботи в Україні в умовах воєнного стану, а також підкреслення важливості даного виду праці в таких умовах.

Виклад основного матеріалу. Відтепер в галузі трудового права питання правового регулювання дистанційної роботи займає досить важливе місце. Це пов'язано із запровадженням воєнного стану в нашій державі внаслідок збройної агресії РФ. Через це законодавці намагаються врегулювати окремі питання шляхом внесення змін та доповнень до трудового законодавства. Як зазначають Мельничук О. Ф., Мельничук М. О. та Павліченко І. М., так було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року (далі Закон № 2136-IX) [1]. Вказаний закон було прийнято для урегулювання трудових відносин у сфері дистанційної роботи [2].

За словами науковця Гулевич О., є п'ять видів дистанційної зайнятості. Першою є зайнятість, що виконується

за кількома робочими місцями, а саме: у приміщенні чи на території роботодавця та вдома. До другого виду належить позаштатна дистанційна робота. Третій вид зайнятості – надомна робота. Четвертим видом дистанційної зайнятості називають мобільну дистанційну роботу. І останньою є робота в спеціально обладнаному приміщенні, що відбувається телекомунікаційним зв'язком [3].

Хоча дистанційна робота наразі є досить часто використовуваною формою роботи, все ж таки більшість працівників не розуміють ознаки надомної та дистанційної роботи. Саме з цієї причини 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 4 лютого 2021 року [4]. Відповідно до статті 60¹ Кодексу законів про працю України (далі КЗпП), надомною є така робота, що виконується працівником за місцем його проживання або ж в інших приміщеннях, що мають в наявності усі необхідні умови, тобто наявність технічних засобів, закріпленої зони необхідних для праці. Згідно статті 60² КЗпП, дистанційна робота виконується в будь-якому місці за вибором працівника. Головними умовами такої роботи є тільки місце розташування поза робочим приміщенням та використання інформаційно-комунікаційних технологій [5].

Кожен вид праці має свої певні особливості. Дистанційна робота не виключення. Особливими рисами дистанційної роботи, як зазначає Луценко О. Є. є:

1. При укладанні договору про дистанційну роботу письмовий договір завжди носить письмовий характер. А у випадках пандемії, епідемії, у разі виникнення надзвичайної ситуації природного чи техногенного характеру, а також під час становлення загрози збройної агресії – трудовий договір може закріплюватись наказом.

2. Відповідно до ч. 3 ст. 14 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 року, при виконанні дистанційної роботи працівник особисто несе відповідальність за гарантію безпечних та нешкідливих умов праці на самостійно обраному місці. Роботодавець несе відповідальність лише за належний технічний стан та безпечність обладнання, що передається для виконання такої роботи [6].

3. Працівник розподіляє свій робочий час на власний розсуд [5].

4. Згідно з ч. 9 ст. 60² КЗпП працівник має право на період відключення, тобто за цим кодексом йому гарантується право на вільний час для відпочинку [5].

5. За ч. 6 ст. 60² КЗпП, працівник має право поєднувати дистанційну роботу разом із роботою у приміщенні чи на території його роботодавця [7].

6. Як зазначається ч. 3 ст. 60² КЗпП, дистанційна робота забороняється у разі наявності шкідливих та небезпечних виробничих факторів [5].

Як вже було зазначено, дистанційна робота завжди закріплюється письмовим трудовим договором. Така умова є обов'язковою. Так, 5 травня 2021 р. за наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України № 913-21 затверджено типову форму трудового договору про дистанційну роботу (далі типова форма). У встановлених законом випадках при укладанні трудового договору про дистанційну роботу, договір може не укладатись письмово, за КЗпП України такими випадками є: загроза збройної агресії, а також виникнення надзвичайної ситуації природного чи техногенного характеру. В такому разі сторони самостійно обирають форму трудового договору. Згідно до типової форми вказуються: посада, встановлення строку випробування та його період або ні, трудова функція працівника, його робоче місце, строк дії договору, тривалість робочого часу, тривалість часу відпочинку, умови оплати праці, матеріально-технічне забезпечення (порядок і строки забезпечення обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами

захисту інформації, розмір, порядок та строки виплати працівникам компенсації за використання орендованих або ж власних засобів і також порядок відшкодування витрат, пов'язаних із виконанням дистанційної роботи, засоби електронного зв'язку, це можуть бути номер телефону, електронна пошта або інші засоби зв'язку, способи комунікації між працівником та роботодавцем, строки і порядок подання звітів про виконану роботу працівником, захист та обробка персональних даних працівника, за бажанням сторін умови нерозголошення конфіденційної інформації, відповідальність сторін, їх права та обов'язки, порядок припинення договору. В прикінцевих положеннях такого договору завжди зазначаються його форма, дата набрання чинності, дата початку роботи працівника, дата та підпис працівника щодо ознайомлення з таким договором у випадку його укладання. Деякі умови з цієї типової форми роботодавця та працівник можуть вносити при бажанні [8].

Згідно ч. 9 ст. 60² КЗпП України, працівникам, котрі щодня використовують інформаційно-комунікаційні технології, гарантується період вільного часу для відпочинку, тобто період відключення. Під час такого відключення працівник має право, за бажанням, перервати зв'язок із роботодавцем, і це не буде вважатись порушенням умов трудового законодавства. Такий період відключення повинен бути чітко визначеним при укладенні трудового договору про дистанційну роботу [5]. Таке право надає працівникам можливість на деякий час відійти від своїх справ та перепочити, і не обмежується в період воєнного стану.

Важливим питанням в момент укладення трудового договору про дистанційну роботу є його строк. Зазвичай трудові договори в трудовому законодавстві укладаються на невизначений строк, але як зазначили Гусак М. А. та Салаєва К. А., строкові договори можуть укладатись, у разі якщо для цього наявні такі підстави, через які не можливо встановлювати трудові відносини на невизначені строки [9].

Ст. 1 Конвенції МОП від 22 червня 1935 р. №47 «Про скорочення тривалості робочого часу до сорока годин на тиждень» встановлено, що тривалість робочого часу працівників не може бути перевищена за тривалість у 40 годин на тиждень [10]. Але так як в нашій державі наразі діє воєнний стан, то робочий час у зв'язку із запровадженням Закону № 2136-IX зазнало певних змін. Так за п. 1 ст. 6 цього закону, нормальна тривалість робочого часу може бути збільшена до 60 годин на тиждень для певної групи працівників, саме тих, що зайняті на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо). В той же час ч. 2 ст. 6 передбачено, що для працівників, що зайняті на об'єктах критичної інфраструктури, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень. За ч.ч. 3 та 4 роботодавець визначає час початку та закінчення щоденної роботи, а також п'ятиденний чи шестиденний робочий тиждень. Також тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин [1].

Слід зазначити, що не застосовуються і деякі положення статей КЗпП України, а саме: напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників скорочується на одну годину і також тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин (ст. 53); надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік (ч. 1 ст. 65); святкові і неробочі дні при визначенні тривалості щорічних відпусток не враховуються (ст. 78¹). А також ч. 3–5 ст. 67 і ст. 71, 73 [5].

Певних змін також внесено до порядку надання відпусток. Працівники, які за трудовим законодавством мають право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю

більшу за 24 календарних дні, обмежуються в отриманні її (п. 1 ст. 12). Також роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток, якщо він залучений до виконання певних робіт на об'єктах критичної інфраструктури, тому що така праця є надважливою в період воєнного стану і потребує максимальної сконцентрованості на роботі. Вважаємо, що такі працівники мають швидко реагувати на зміну ситуації в гіршу сторону та мати змогу негайно її врегулювати, а тому вказане положення є абсолютно виправданим. Зазначені обмеження не поширюються на відпустки по вагітності та пологам, та на відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років (п. 2 ст. 12) [1].

Висновок. Питання правового регулювання дистанційної роботи в Україні в умовах воєнного стану є досить актуальним у зв'язку із прагненням збереження трудових відносин під час дійсної загрози життю працівників. Аналіз трудового законодавства щодо питань правового регулювання дистанційної роботи потребує певної уваги. З початком пандемії коронавірусу (COVID-19) більшість

працівників та роботодавців визнали для себе багато позитивних наслідків запровадження такого виду праці. Варто погодитись з думкою Іншина І. М., який у своїй праці зазначив декілька переваг дистанційної роботи. Першою є гнучкий графік, саме він надає можливість оптимізувати робочий час. Другою, не менш важливою перевагою, є реалізація працівником своїх трудових функцій у віртуальному середовищі із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій. Також можливість працювати без укладання трудового договору на довгий строк, вільний вибір свого робочого місця, що я запорукою спокійної праці та відсутності конфліктів у колективі, а також економії у зв'язку із зменшення витрат на харчування та дорогу до роботи [11].

На підставі вищевикладеного можна зазначити, що на сьогодні дистанційна робота врегульована як КЗпП, так й іншими нормативно-правовими актами, в положеннях яких надано визначення дистанційної роботи, порядок її запровадження, строки, робочий час, час відпочинку, відпустки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-XI / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 10.11.2023).
2. Мельничук О. Ф., Мельничук М. О., Павліченко І. М.. Правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2022. Серія ПРАВО. Випуск 70. С. 242–247.
3. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 10–13.
4. 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 № 1213-IX / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20> (дата звернення 15.11.2023).
5. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 28.10.2023).
6. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення 30.10.2023).
7. Луценко О. Є. Трудо-правові аспекти використання дистанційної праці в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2022. Серія ПРАВО. Випуск 72: частина 2. С. 27–31.
8. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 № 913-2 / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> (дата звернення 28.10.2023).
9. Гусак М. А., Салаєва К. А. Правове регулювання дистанційної роботи в умовах воєнного стану. *Наука сьогодні: від досліджень до стратегічних рішень: матеріали V Міжнародної студентської наукової конференції*. Київ, 2022. С. 105–108.
10. Конвенція про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень від 22.06.1935 № 47 / *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_145#Text (дата звернення 10.11.2023).
11. Іншин М. І. Види та зміст переваг дистанційної зайнятості працівників в Україні. *Науково-дослідний інститут публічної політики і соціальних наук. Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття*. Харків, 2020. С. 48–51.