

## **ОСОБЛИВОСТІ ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРАЦІ І ЇЇ ВПРОВАДЖЕННЯ В НАДЗВИЧАЙНИХ УМОВАХ**

**Світлана Федорівна ГУЦУ,**

*доцент, канд. юрид. наук, доцент кафедри права  
гуманітарно-правового факультету Національного  
аерокосмічного університету  
ім. М.Є. Жуковського "Харківський  
авіаційний інститут",  
м. Харків, Україна*

Проблемні питання впровадження дистанційної роботи як не традиційної форми організації трудових відносин були предметом вивчення в численних емпіричних дослідженнях, розглядалися в наукових працях і були темою багатьох дискусій. Крім того, терміни "дистанційна робота", "дистанційні працівники", а також принципи, які повинні регулювати дистанційну роботу, давно обговорювались між європейськими профспілками та організаціями роботодавців, результатом яких стало підписання ними рамкових угод у цій сфері. Говорячи про історію врегулювання дистанційної роботи, варто зазначити, що в міжнародній спільноті заведено використовувати терміни "telework" або "telecommuting", які, буквально, означають "робота віддалено, що здійснюється поза приміщенням роботодавця з використанням засобів комунікації". Карантинні обмеження останніх двох років, а також нова збройна агресія РФ проти України викликали великий інтерес до теми дистанційної роботи і в нашій країні. Така форма трудових відносин подекуди стала єдиною можливою для продовження роботи підприємств і компаній, збереження зайнятості. Широке використання дистанційної роботи в економіці допомогло уникнути зупинки підприємств, втрату персоналу, збереження життя і здоров'я працівників під час надзвичайних і кризових ситуацій в державі. Також це можна вважати способом роботи, який має на меті полегшити доступ до ринку праці для людей, які належать до вразливих соціальних груп, людей, які живуть у ізольованих місцях або були змушені переїхати в іншу місцевість, яким інакше такий доступ був би складним.

Дослідження Міжнародної організації з міграції (МОМ) станом на 11 травня 2022 р. показали, що кількість внутрішньо переміщених осіб (ВПО) в Україні перевищила 8 млн. І тенденція до зростання кількості населення, яке вимушено покидає домівки, зберігається. До п'ятірки регіонів, з яких виїжджали найбільше, увійшли Харківська – 21%; м. Київ – 19%; Київська – 18%; Донецька – 15%; Луганська – 5%. Приймали ВПО найбільше Дніпропетровська – 11%; Київська – 10%; Львівська – 9%; Вінницька – 7%; Полтавська – 7% [1]. Частина цих людей перейшли на дистанційну форму праці. Таким чином, заздалегідь сформовані юридичні механізми для запровадження дистанційної роботи за спрощеною процедурою стали для нашої держави можливістю швидко перезапустити економіку за військових умов.

27.02.2021 набрав чинності 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, яким на законодавчому рівні врегульовано особливості дистанційної та надомної роботи, гнучкий графік роботи і т.д. Відповідно до Закону 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 [2]. Таке визначення терміну практично стовідсотково співпадає з трактуванням цього поняття, що міститься у тексті рамкової угоди Європейського Союзу присвяченої врегулюванню дистанційної роботи (The Framework Agreement on Telework) [3]. Відповідно до статті другої цього документу “дистанційна робота” – одна з форм організації і/або виконання роботи, з використанням інформаційних технологій, в контексті трудового договору/відносин, де робота, яка також може бути виконана в приміщеннях роботодавця, здійснюється за межами цих приміщень на регулярній основі”. Згідно цитованого документу, істотними рисами такої роботи є: 1. Тривалість відносин; 2. Виконання на підставі трудового договору (контракту); 3. Виконання за межами місцезнаходження підприємства, установи, організації (їх приміщення); 4. Застосування інформаційних технологій.

Необхідно усвідомлювати, що така відносно нова для українського законодавства форма трудового договору як дистанційна робота має свої особливості, що відрізняють її від класичного “традиційного” трудового договору. Так, по-перше, у разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. Таким чином питання охорони праці і організації безпечних умов також вирішуються по-іншому, ніж за традиційної форми побудови трудових відносин. Основний тягар відповідальності за дотриманням правил охорони праці покладається на працівника.

По-друге, при дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. Це також доволі цікава особливість з огляду на те, що саме за ознакою встановлення роботодавцем для працівника певного режиму праці, її організації, нормування і тривалості національні суди проводили розмежування трудових відносин від цивільно-правових. В той же час, Закон передбачає можливість сторін домовитись про комбінований режим роботи, коли виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу.

Цікавим є закріплення в Законі права працівника на “відключення” - аналог права на відпочинок, під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку

(період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу. Треба зазначити, що формуванню цього, здавалось би природного права, в європейському суспільстві передували доволі широкі дискусії та наукові дослідження. В ЄС прийнято біля десятка нормативних актів, спрямованих на додержання балансу між роботою та особистим життям віддалених працівників. Дослідження показали, що від 30% до 58% віддалених працівників з великою ймовірністю працюватимуть у вільний час (понад встановлений робочий час) [4]. Це порушує загальне питання про те, що слід вважати “робочим часом” у нетипових трудових відносинах, які відрізняються від традиційних договорів.

Час роботи в режимі очікування є ще одним актуальним питанням для визначення робочого часу дистанційних працівників. Законодавство ЄС проводить різницю між “часом чергування” повністю у приміщеннях роботодавців (що вважається робочим часом) та “часом очікування”, де працівник перебуває у вибраному їм місці, але зобов'язаний бути на зв'язку та готові до роботи, якщо потрібно. Протягом такого часу очікування, тільки години, коли співробітник працював офіційно зараховуються як робочий час. Відрізнити час чергування та очікування для надомних віддалених працівників доволі складно, оскільки їхнє місце роботи (за визначенням роботодавця) знаходиться вдома. Можливо, якщо віддалений працівник повинен залишатися вдома щоб перебувати у безпосередньому розпорядженні роботодавця та надавати послуги, цей час чергування може бути класифіковано як робочий час. І навпаки, якщо віддалений працівник вільний щодо місця свого перебування, але повинен бути доступним для роботодавця за запитом, час чергування може бути класифікується як час очікування.

Також, звертає на себе увагу можливість спрощеної процедури переходу на дистанційну роботу за певних умов: “На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи” [2]. Отже дистанційна робота може бути встановлена не тільки для нових працівників, а й для тих, що вже знаходяться в трудових відносинах з певним роботодавцем як тимчасовий захід.

**Висновки.** Проаналізувавши особливості такого інституту трудового права як дистанційна праця, доцільно буде зробити висновок про те, що подальше дослідження цієї форми зайнятості є досить актуальним в контексті регулювання трудових відносин в умовах виникнення кризових станів в державі і суспільстві (надзвичайного стану, війни, карантинних обмежень, тощо) та й з огляду на стрімкий розвиток інноваційних технологій і цифровізацію суспільства. За нетиповими формами зайнятості ми бачимо майбутнє, в якому частка традиційного трудового договору потрохи зменшується під впливом технологічного розвитку і впровадження ІКТ в усі

сфери суспільного і державного життя. Таким чином законодавство про дистанційну роботу має бути дуже гнучким, щоб забезпечити оперативний перехід від звичайного режиму роботи до дистанційної. Це дозволить уникнути зупинки або часткової зупинки діяльності державних органів, підприємств, організацій і приватного бізнесу в кризових ситуаціях, переорієнтувати економіку та зберегти робочі місця.

#### **Список використаних джерел:**

1. Офіційна сторінка Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України. URL/ <https://www.minre.gov.ua/news/sogodni-vicepremyer-ministr-ministr-z-pytan-reintegraciyi-tymchasovo-okupovanyh-terytoriyi>

2. 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 04.02.2021р. URL/ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>

3. Рамкова угода про дистанційну роботу S/2002/206.01.02 (Брюссель) (2002). URL/<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:c10131>

4. Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. URL///[https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_544138/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang-en/index.htm)