

ДО ПИТАННЯ ОBOB'ЯЗКУ РОБОТОДАВЦЯ ЩОДО МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСТАНІЙНОГО ПРАЦІВНИКА

Андрій БІЛОХА,

*здобувач вищої освіти першого року навчання,
спеціальність 081 - Право, третій освітньо-
науковий рівень доктор PhD кафедри права
гуманітарно-правового факультету Національного
аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»
<https://orcid.org/0000-0002-0602-1297>
e-mail: a.i.bilokha@khai.edu*

Науковий керівник: Федосенко Н. А., канд. юрид.
наук, доцент, доцент кафедри права гуманітарно-
правового факультету Національного
аерокосмічного університету
ім. М. Є. Жуковського «Харківський
авіаційний інститут»

Праця є невід'ємним організованим процесом життєдіяльності людини як соціально спрямованої істоти. У ст. 43 Конституції України зазначено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Завдяки трудовій діяльності особа має змогу задовольняти свої основні потреби, не тільки матеріальні, а й моральні. Проте, як і всі інші, трудовий процес має бути ефективним і саме задля цього на роботодавця покладено обов'язок щодо забезпечення працівника в реалізації його права на працю з належними та безпечними умовами праці.

Варто зазначити, що Конституцією України у частині четвертій передбачено положення, згідно з яким кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом [1].

У частині першій статті 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), зазначено, що роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [2].

Законом України “Про колективні договори і угоди”, а саме статтею 7 передбачено, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема умов і охорони праці [3].

Вищенаведені положення слід розуміти як покладений законодавцем на роботодавця обов'язок забезпечувати працівника усім необхідним. При цьому в класичному розумінні такі положення поширюються на безпосередньо робочі місця, що знаходяться на підприємствах працедавця. Проте доцільно

підійняти питання щодо надання належних умов для роботи працівнику, який у відповідності до нових, післяковідних військових реалій, працює за трудовим договором про дистанційну роботу, або якого переведено на дистанційну форму організації праці на підставі наказу або розпорядження роботодавця.

Так, стаття 60-2 КЗпП України регламентує обов'язок роботодавця стосовно забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами. Проте, як буває досить часто, не на всіх підприємствах, де запроваджується дистанційна форма організації праці з тих чи інших причин, немає можливості швидко акумулювати все необхідне обладнання і передати його працівнику для виконання роботи, так як здебільшого таке обладнання або не передбачене для частого транспортування з місця на місце, або таке транспортування є незручним, опираючись на технічні характеристики обладнання. Також варто зазначити, що у відповідності із характером роботи, покладених на працівника обов'язків та поставлених завдань, може виникнути потреба у роботі з різноманітними сервісами та програмами, які у свою чергу можуть бути не безкоштовними. У такому разі роботодавець зобов'язаний придбати відповідні програми або оформити підписки задля ефективного виконання завдань та надати працівнику доступ.

Також працівник може використовувати, за наявності, власне обладнання, яке дасть можливість повністю замінити обладнання роботодавця або ж орендувати аналогічне для виконання покладених на нього завдань. Дане положення передбачене тою ж статтею 60-2 КЗпП України, де вказано, що порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання визначаються трудовим договором про дистанційну роботу.

Хоча типовою формою трудового договору про дистанційну роботу, що затверджено Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 № 913-21, й закріплені відповідні положення, а саме Розділом VI. Матеріально-технічне забезпечення [4], проте вважаємо, що дані положення є недоречними для регламентації саме в такому виді документу, так як трудовий договір про дистанційну роботу укладається ще до початку роботи працівником, а також відповідний договір може бути безстроковим, що завідомо ставить сторони в питанні компенсації, м'яко кажучи, в незручне становище. У такому разі сторони будуть змушені змінювати трудовий договір щоразу, коли буде виникати потреба у виплаті працівникам компенсації за використання належного їм або орендованого ними обладнання. Зважаючи на динаміку розвитку трудових правовідносин, вважаємо, що буде доцільним положення стосовно матеріально-технічного забезпечення закріплювати окремою угодою між сторонами.

Таким чином, трудовий договір про дистанційну роботу не буде обтяжуватися часто змінюваними положеннями, а окрема угода буде мати чітко виражену позицію сторін, яка складатиметься відповідно до виниклих обставин в конкретний час. У трудовому праві така угода може дещо нагадувати договір про матеріальну відповідальність за своєю специфікою, проте у такому випадку право вимоги, що стосується виплати компенсації за

орендоване або наявне обладнання, покладатиметься на працівника. Також варто зазначити, що, запропонована нами, угода не виключає ймовірності укладення договору про матеріальну відповідальність щодо обладнання, надане роботодавцем.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 17.02.2023).
2. Кодекс законів про працю України, Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 17.02.2023).
3. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення 17.02.2023).
4. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу. Мінеконом, торгівлі та сг; Наказ, Договір, Форма типового документа від 05.05.2021 № 913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#n16> (дата звернення 17.02.2023).