

Прокопчук Наталія Романівна

викладач юридичних дисциплін

Галицький фаховий коледж імені В'ячеслава Чорновола

ОСОБЛИВОСТІ ДИСТАНЦІЙНОЇ ФОРМИ РОБОТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Як нам відомо, ст. 43 Конституції України проголошує, що кожен має право на працю і держава створює усі умови для здійснення громадянами цього права [1]. Але після вторгнення 24 лютого 2022 року російської федерації на територію нашої держави, безліч сфер суспільного життя зазнали змін, а деякі книжкові терміни перетворилися на реалії повсякденного життя. Не винятком стала і сфера трудових відносин. 24 лютого 2022 року було видано указ президента України «Про введення воєнного стану в Україні», а вже 15 березня 2022 року прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Даним законом введено обмеження свобод людини і громадянина відповідно до статей 43 та 44 Конституції України, що передбачають право на вільний вибір праці і право на страйки для захисту власних інтересів. Окрім того, вищезазначений нормативно-правовий акт вносить зміни і до питань, що стосуються трудових договорів, визначення часу роботи та відпочинку, залучення до роботи окремих категорій працівників, оплати праці, умов дистанційної роботи, призупинення трудового договору, кадрових питань, тощо [3].

Вважаємо, що у зв'язку із тими подіями, які є на території нашої держави, одним із найактуальніших питань у сфері трудових правовідносин, є питання впровадження дистанційної роботи. Як нам відомо, положення ст. 60² КЗпП України передбачають, що 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. 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 (ч. 1 ст. 60² КЗпП України) [2]. На нашу думку, така форма роботи є найкращим варіантом для тих працівників, які знаходяться на тимчасово окупованих територіях або поруч з ними.

Основними умовами запровадження дистанційної роботи є:

- 1) можливість виконання її працівником віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій;
- 2) волевиявлення працівника і роботодавця на запровадження такої форми роботи;
- 3) у працівника або роботодавця є технічна можливість для запровадження дистанційної роботи.

Пропозицією про запровадження дистанційної роботи може висунути як роботодавець так і працівник, а умовою запровадження такої форми роботи, є укладання трудового договору у письмовій формі. Проте, згідно із ст. 2 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», сторони трудового договору можуть самостійно визначати форму трудового договору, а дотримання письмової форми у період воєнного стану не є обов'язковим [3].

Варто пам'ятати, що в умовах воєнного стану запровадження дистанційної роботи може здійснюватися і за розпорядженням роботодавця без попередження про це за два місяці, як це передбачено ст. 32 КЗпП України. Відповідно до ч.2 ст. 3 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану норми ч.3 ст. 32 КЗпП України та інших законів України що стосуються повідомлення працівника про зміну

істотних умов праці не застосовуються [2]. Враховуючи вищезазначене, переведення працівника на дистанційну роботу не вимагає обов'язкового попередження за 2 місяці про зміну істотних умов праці.

Слід пам'ятати, що дистанційна робота відрізняється від надомної роботи. Надомна робота є формою організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. Основною особливістю надомної роботи є те, що робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено працівником самостійно, а потребує погодження із роботодавцем за 3 робочі дні у спосіб, передбачений трудовим договором. Крім цього, ця форма праці покладає також певні обов'язки на роботодавця, а саме забезпечити безпечні та нешкідливі умови праці працівникам і забезпечити працівників засобами виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для виконання надомної роботи [4].

На нашу думку, головною перевагою дистанційної роботи є те, що працівник може самостійно визначати своє робоче місце без погодження з роботодавцем (що є відмінним із надомною роботою). Проте є винятки, так постанова Кабінету Міністрів України «Про деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» від 12 квітня 2022 № 440 передбачає можливість працювати дистанційно лише на території України. Аналогічна норма передбачена і для працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2022 р. № 481 «Про деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану». На нашу думку, враховуючи те, що ані положення КЗпП України, ані ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не містять норми про обов'язкове виконання дистанційної роботи на території України, то Кабінет Міністрів України, не може встановлювати особливості виконання дистанційної роботи для окремих категорій працівників.

Також під час дистанційної форми роботи, роботодавець не несе відповідальності за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці. Окрім цього, працівник може самостійно розприділяти свій робочий час, проте не варто забувати про загальну тривалість робочого часу, яка встановлена законодавством чи правилами внутрішнього трудового розпорядку [3].

Як ж звітувати за виконану роботу? Умови звітування за виконану роботу мають визначатися у трудовому договорі між працівником та роботодавцем. Вважаємо, що доцільно запровадити робочу електронну пошту, на яку будуть надсилатися завдання від роботодавця та виконана робота працівника.

Окрім того, в умовах сьогодення може виникнути ситуація із відключенням електроенергії чи Інтернет-зв'язку. В такому випадку, не варто говорити про порушення працівником трудової дисципліни, оскільки відсутня вина працівника. Працівник повинен повідомити керівника про неможливість виконання роботи дистанційно будь-якими доступними засобами.

Враховуючи вищевикладене, вважаємо, що під час дії воєнного стану дистанційна форма організації праці є найкращим варіантом для тих працівників та роботодавців, які знаходяться на тимчасово окупованих територіях, адже дорога до робочого місця та й саме перебування у ньому може загрожувати здоров'ю та життю працівника, а такий вид роботи дасть змогу як забезпечити працівників роботою та заробітною платою, так і стабільно функціонувати самому підприємству, установі чи організації за умови, якщо вони мають всі організаційні можливості перевести працівників на дистанційну роботу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року. Вилучено з: <https://zakon.rada.gov.ua>.
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року. Вилучено з: <https://zakon.rada.gov.ua>.
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року. Вилучено з: <https://zakon.rada.gov.ua>.

4. Домникова В.О. (2022) Особливості трудових відносин у період воєнного стану. *Трибуна молодого науковця*, (3), 23-25.