

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ (НАДОМНОЇ) РОБОТИ ПІД ЧАС КАРАНТИНУ

Ю.В. ШОВКУН, кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри аграрного, земельного
та екологічного права імені академіка В.З. Янчука,
Національний університет біоресурсів і природокористування України
E - mail: juliya.shovkun@gmail.com

Анотація. Досліджено зміни внесені до Кодексу законів про працю України, спрямовані на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019), щодо закріплення дистанційної (надомної) роботи.

Проаналізовано співвідношення та виокремлено розбіжності у змістовних значеннях нововведеного поняття у Кодекс законів про працю України дистанційної (надомної) роботи та поняття надомної роботи в розумінні досі чинного за радянських часів Положення про умови праці надомників, затвердженого Постановою Держкомпраці СРСР і ВЦРПС від 29 вересня 1981 р. № 275/17-99. Розкрито зміст поняття дистанційної (надомної) роботи та особливості її застосування в трудовому законодавстві.

Зокрема на фоні аналізу законодавства та наукових підходів звернута увага, щодо окремих недоліків та розбіжностей термінологічного розуміння поняття дистанційної (надомної) роботи, розглянуто питання щодо оплати праці при різних випадках введення дистанційної (надомної) роботи, робочого часу, продовження строків звернення за вирішенням трудового спору до суду.

Ключові слова: дистанційна (надомна) робота, надомна робота, надомник, дистанційна праця

Актуальність.

Поширення інфекційного захворювання коронавірусної хвороби COVID-19 у багатьох країнах світу та на території нашої країни, спричинило свій вплив на всі сфери суспільного життя, не виключенням стали й сфери праці та зайнятості населення. Одними із актуальних питань, що виникають при реалізації прав на працю

гарантованих Конституцією України, в умовах нинішньої ситуації зокрема є: збереження виплати заробітної плати та робочого місця за працівниками і порядок організації роботодавцем виконання роботи працівником визначеної між ними трудовим договором. З метою запобігання порушенню гарантованих прав на працю, зважаючи на вищезазначені виклики сьогодення урядом було ініційовано внесення

ряду змін до законодавчих актів, тож спробуємо проаналізувати їх.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Дослідженню питання у сфері дистанційної зайнятості працівників приділяли увагу у своїх працях такі вчені, як: М. І. Іншин, Б. М. Андрушків, Л. В. Котова, В. П. Кохан, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, М. М. Моцар, О. В. Моцна, В. О. Носенко, М. С. Поліщук, О. С. Прилипко, Б. А. Римар, Я. В. Свічкарьова, О. Г. Серeda, С. О. Сільченко, Я. В. Сімутіна, К. Л. Томашевський, М. А. Шабанова, І. М. Шопіна та інші. Втім, враховуючи продиктоване коронавірусною хворобою COVID-19, швидке внесення змін у трудове законодавство щодо дистанційної зайнятості працівників, слід відзначити що дане питання у зазначеній сфері є актуальним та потребує подальшого продовження грунтовного наукового дослідження.

Мета статті. Дослідити зміни в трудовому законодавстві щодо закріплення дистанційної (надомної) роботи в Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України). З'ясувати зміст дистанційної (надомної) роботи, особливості її застосування в трудовому законодавстві, а також провести аналіз співвідношення дистанційної (надомної) роботи з суміжним поняттям надомної роботи, в розумінні досі чинного Положення про умови праці надомників, затвердженого Постановою Держкомпраці СРСР і ВЦРПС від 29 вересня 1981 р. № 275/17-99.

Результати.

З прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на

забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30 березня 2020 р. № 540 («Про внесення змін...», 2020), яким внесена низка змін до Кодексу законів про працю України, слід виокремити появу нового термінологічного визначення як дистанційна (надомна) робота. Під дистанційною (надомною) роботою розуміється робота яка виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця (ч. 10 ст. 60 КЗпП України). Також, поряд з нововведеним визначенням, поява якого була продиктована реаліями сьогодення, був і залишається чинним термін «надомна робота», без уточнення що вона є дистанційною. Проблема визначеності термінології, пов'язаної із трудовою активністю працівника поза місцем знаходження роботодавця, зокрема, розмежування понять надомної та дистанційної праці, за останнє десятиріччя була предметом численних наукових досліджень у сфері трудового права. Окремі вчені наполягають на тому, що це синоніми, інші вважають, що надомна праця є більш широким поняттям. Але більшість дослідників відстоює позицію, що надомна і дистанційна праця є різними за своїми характеристиками, а отже, не можуть використовуватися у законодавстві як синоніми (Сімутіна). Спробуємо розібратися у співвідношенні обох понять, через аналіз їх термінологічних визначень, порівнявши окремі обов'язкові умови, що зазначені в них.

Визначення надомної роботи, зокрема як і її правове регулювання здійснюється Положенням про умо-

ви праці надомників, затвердженого постановою Держкомпраці СРСР і ВЦРПС від 29 вересня 1981 р. № 275/17-99 («Положення про умови праці...», 1981). Крім того, зміст поняття «надомна праця» визначається й Конвенцією Міжнародної організації праці «Про надомну працю» від 20 червня 1996 р. № 177 («Про надомну працю...», 1996), проте вона не належить до ратифікованих Україною. Надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з підприємством, установою, організацією, про виконання роботи вдома особистою працею та з використанням знарядь та засобів праці, наданих підприємством, або придбаних за рахунок коштів цього підприємства («Положення про умови праці...», 1981). Таким чином, в обох поняттях, як надомної роботи так і дистанційної (надомної) роботи, окреслене місце виконання роботи працівником, у відповідності до його функціональних обов'язків. При дистанційній (надомній) роботі працівнику надається право виконання роботи за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором і конкретизується, що в будь-якому разі це має бути, поза приміщенням роботодавця, а надомники виконують роботу – вдома. Більш того, з аналізу законодавства що регулює надомну роботу слідує, що для її організації обов'язковим є наявність необхідних житлово-побутових умов, огляд яких має провести роботодавець разом з профспілковою організацією, а в окремих випадках встановлених законодавством ще й додатково з залученням представників санітарного та пожежного нагляду. Натомість механізм щодо організації та умов праці при дистанційній (надомній) роботі залишається не визначеним. Також

відкритим є питання й щодо забезпечення працівника необхідними для роботи засобами. Надомникам, у визначенні даного поняття наголошується, що знаряддя та засоби праці, надаються підприємством, або придбаваються за рахунок коштів цього підприємства, а також відповідно до законодавства в тих випадках, коли вони використовують свої інструменти та механізми, їм виплачується за їх знос (амортизацію) компенсація в порядку визначеному законодавством. Для дистанційної (надомної) роботи визначено лише, що вона виконується «у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій», а хто має забезпечити працівника необхідними у тому числі технічними засобами для праці та порядок і механізм компенсації в разі використання своїх засобів не встановлено. Враховуючи зазначене, схилиємося до підтримання думки науковців, котрі вважають поняття надомної та дистанційної праці, різними за своїми характеристиками, та такими що не можуть використовуватися у законодавстві як синоніми.

В продовження аналізу розкриття змісту дистанційної (надомної) роботи, зупинимося й на інших обов'язкових умовах, що визначають взаємні обов'язки працівника і роботодавця.

Досліджуючи нововведене визначення поняття, дистанційної (надомної) роботи у КЗпП України, варто відмітити, думку Я. В. Сімутіної, з якою не можна не погодитись, щодо плутанини із розумінням дистанційної праці як тимчасової (вимушеної) форми режиму роботи, зокрема на період карантину, та дистанційної праці, як особливий форми організації роботи, що здійснюється постійно на підставі трудового договору про дис-

танційну роботу. З цього приводу Я. В. Сімутіна вказує на те, що в одних нормах йдеться про дистанційну роботу як про особливий вид трудового договору, про що свідчать, зокрема, доповнення до ч. 1 ст. 24 КЗпП України, щодо обов'язкового додержання письмової форми при укладенні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу. Водночас в ч. 2 ст. 60 КЗпП України поняття «дистанційна (надомна) робота» вживається на позначення особливого режиму роботи як умови трудового договору, що може бути встановлений на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу (Сімутіна). Отже, знову виникають додаткові питання щодо порядку правового регулювання питань оплати праці, режиму роботи, реалізації права на відпочинок тощо у першому та другому випадках.

Якщо розглядати дистанційну роботу як особливий вид трудового договору в розумінні ч. 1 ст. 24 КЗпП України то питання щодо оплати праці таких працівників регулюються без будь-яких обмежень обсягу їх трудових прав, про що наголошується в ч. 12 ст. 60 КЗпП України, отже має здійснюватись відповідно до Глави VII. Оплата праці, КЗпП України, Закону України «Про оплату праці» та інших нормативно-правових актів, без визначення будь-яких особливостей характерних для такої особливої форми організації праці. В той же час ч. 13 ст. 60 КЗпП України, також закріплений обов'язок з боку роботодавця, в разі якщо він та

працівник письмово не домовились про інше, здійснювати оплату праці дистанційної (надомної) роботи в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором. Варто відмітити, що дефініція «в разі якщо роботодавець та працівник не домовились про інше» щодо виплати заробітної плати звучить досить неоднозначно, адже важко уявити про свідомий намір працівника, попросити у роботодавця зменшити йому розмір заробітної плати самостійно або прогнозування роботодавця, що через два місяці можуть статися події на кшталт: поширення епідемії, пандемії та/або буде мати місце загроза військового, техногенного, природного чи іншого характеру, щоб попередити працівника про відповідні зміни щодо істотних умов праці.

При виконанні дистанційної (надомної) роботи в розумінні ч. 11 ст. 60 КЗпП України, суттєвим є факт що працівники мають право розподіляти свій робочий час на свій розсуд, а також варто зауважити, що на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. Знову маємо, зміни які породжують правові суперечності, адже в ст.21 КЗпП України було здійснене переформулювання визначення поняття трудового договору, в якому виключені правила внутрішнього трудового розпорядку, тому незрозумілим є відсилання у ч. 11 ст. 60 КЗпП України, що даний локальний акт який визначає трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях все ж може мати місце, якщо сторони передбачать це у трудовому договорі. Та й взагалі, незрозумілим в цілому є виключення правил внутрішнього трудового розпорядку зі ст. 21 КЗпП України та залишення згадки про них

в інших статтях КЗпП України: п. 2 ч. 1 ст. 29 – роботодавець зобов'язаний до початку роботи за укладеним трудовим договором ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку; та п. 3 ч. 1 ст. 40 – роботодавець має право звільнити працівника у разі систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного або громадського стягнення. Вказане може породити ще більше правової невизначеності при виникненні спірних питань між сторонами трудового договору.

Натомість важливим моментом, який знаходить позитивне схвалення, є крок законодавця щодо внесення доповнень до Глави XIX «Прикінцеві положення» Кодексу законів про працю України де визначається, що під час карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України коронавірусної хвороби (COVID-19), строки, визначені статтею 233 цього Кодексу «Строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів» продовжуються на строк дії такого карантину.

Висновки і перспективи.

Таким чином, можемо зробити висновки, незважаючи на окремі недоліки, які породжують ще більше правової невизначеності та відсутність повноцінного законодавчого врегулювання питання дистанційної (надомної) роботи, (зокрема відкритими залишаються питання щодо: визначення механізму організації та умов праці при дистанційній роботі; повно-

важень забезпечення працівника необхідними засобами для праці та порядку компенсації за знос (амортизацію) в разі використання останнім власних засобів; врегулювання термінологічної розбіжності поняття дистанційної (надомної) роботи та ін.), все ж вдалося нормативно закріпити обов'язковість дотримання істотних умов трудового договору (оплата праці в повному обсязі та в строки, заборона перевищення тривалості робочого часу, продовження строків звернення до судових органів, тощо), але подальші нормативні доопрацювання у цьому напрямі мають продовжуватись.

Список використаних джерел

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 р. № 540-IX. Відомості Верховної Ради України. 2020. № 18. Ст. 5.
2. Сімутіна Я. Дистанційна праця в умовах карантину: спроба правового врегулювання. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distantsiyna-pratsya-v-umovakh-karantinu-sproba-pravovogo-vregulyuvannya> (дата звернення: 09.09.2020 р.).
3. Про надомну працю: Конвенція Міжнародної організації праці від 20.06.1996 р. № 177. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327 (дата звернення: 09.09.2020 р.).
4. Положення про умови праці надомників: Постанова Держкомпраці СРСР і ВЦРПС від 29.09.1981 р. № 275/17-99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81#Text> (дата звернення: 09.09.2020 р.).
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 09.09.2020 р.).

6. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Ст. 121.

References

1. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy, spriamovanykh na zabezpechennia dodatkovykh sotsialnykh ta ekonomichnykh harantii u zv'iazku z poshyrenniam koronavirusnoi khvoroby [On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Aimed at Providing Additional Social and Economic Guarantees in Connection with the Spread of Coronavirus Disease] (2020): Zakon Ukrainy 30.03.2020 № 540-IX. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 18, 5 (in Ukrainian).
2. Simutina, Ya. Dystantsiina pratsia v umovakh karantynu: sproba pravovoho vrehuliuвання [Remote work in quarantine: an attempt at legal settlement.] Available at: <https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distantiynna-pratsiya-v-umovakh-karantynu-sproba-pravovogo-vreguluvannya> (in Ukrainian).
3. Pro nadomnu pratsiu [About homework] (1996): Konventsiiia Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi 20.06.1996 № 177. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327 (in Ukrainian).
4. Polozhennia pro umovy pratsi nadomnykiv [Regulations on working conditions of homeworkers] (1981): Postanova Derzhkompratsi SRSR i VTSRPS 29.09.1981 № 275/17-99. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81#Text> (in Ukrainian).
5. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy 10.12.1971 № 322-VIII [Labor Code of Ukraine] (1971). Available at: zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (in Ukrainian).
6. Pro oplatu pratsi [About wages] (1995): Zakon Ukrainy 24.03.1995 № 108/95. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 17, 121 (in Ukrainian).

Yu. Shovkun (2020). LEGAL REGULATION OF REMOTE (HOME-BASED) WORK DURING QUARANTINE. *Law. Human. Environment*, 11(3):96-101. <https://doi.org/10.31548/law2020.03.011>.

Summary. Investigated are the amendments to the Labor Code of Ukraine aimed at providing additional social and economic guarantees in connection with the spread of coronavirus disease (COVID-2019) to consolidate remote (home-based) work. Analyzed are the correlation and differences in the meaning of the newly introduced concept in the Code of Labor Laws of Ukraine of remote (home-based) work and the concept of home-based work in the understanding of the still valid in Soviet times Regulations on working conditions of remote workers, approved by the State Committee of the USSR and VTSRPS 275 / 17-99. Revealed is the content of the concept of remote (home-based) work and features of its application in the labor legislation. In particular, against the background of the analysis of legislation and scientific approaches, attention was paid to certain shortcomings and differences of terminological understanding of the concept of remote (home-based) work, considered the issue of remuneration in various cases of introduction, remote (home-based) work, working hours dispute before the court.

Keywords: remote (home-based) work, home-based work, remote worker, remote work