

Трудове право

УДК 349.2

Остапенко Леонід Олексійович

доктор юридичних наук, доцент,

професор кафедри цивільного права та процесу

Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти

Національного університету «Львівська політехніка»

Остапенко Леонид Алексеевич

доктор юридических наук, доцент,

профессор кафедры гражданского права и процесса

Учебно-научный институт права, психологии и инновационного образования

Национального университета «Львовская политехника»

Ostapenko Leonid

Doctor of Law, Associate Professor,

Professor of the Department of Civil Law and Procedure

Educational and Scientific Institute of Law, Psychology and Innovative Education

Lviv Polytechnic National University

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В

УМОВАХ КАРАНТИНУ

ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

В УСЛОВИЯХ КАРАНТИНА

CERTAIN ISSUES OF LEGAL REGULATION OF LABOR IN

QUARANTINE

***Анотація.** Стаття присвячена питанням спеціального регулювання трудових відносин в умовах карантину. Розглядається таке базове поняття трудового права, як дистанційна та надомна робота.*

Проведено порівняльний аналіз законодавства країн світу щодо надомної праці та особливостей її використання у сучасних ринкових умовах. На прикладі діяльності працівників, які працюють дистанційно охарактеризовано умови їх праці як за межами постійного робочого місця, так і за часом виконання визначених для них трудових функцій .

Звернена увага на необхідність врахування особливостей дистанційної роботи не лише за допомогою телевізійних технологій, але й інших засобів масової інформації. З урахуванням чинного національного законодавства запропоновані нові за змістом обґрунтовані підходи в частині правової та організаційної основи функціонування режиму праці в період карантинних обмежень, які в певній мірі сприятимуть реалізації населення України права на працю.

Автором розкривається правове регулювання праці у період карантину в Україні, форми її реалізації, основні вимоги та проблеми, які виникають.

Ключові слова: карантин, надомна робота, дистанційна робота, основні вимоги до режиму праці.

Аннотація. *Статья посвящена вопросам специального регулирования трудовых отношений в условиях карантина. Рассматривается такое базовое понятие трудового права, как дистанционная и внешкольный работа.*

Проведен сравнительный анализ законодательства стран мира о надомном труде и особенностях его использования в современных рыночных условиях. На примере деятельности работников, которые работают удаленно, описаны условия их работы как вне постоянного рабочего места, так и во время выполнения определенных для них трудовых функций.

Обращается внимание на необходимость учета особенностей удаленной работы не только с помощью телевизионных технологий, но и в других СМИ. С учетом действующего национального законодательства предлагаются новые обоснованные подходы с точки зрения правовых и организационных основ функционирования режима труда во время карантинных ограничений, которые в определенной степени будут способствовать реализации права на труд для населения Украины.

Автор раскрывает правовое регулирование труда в период карантина в Украине, форму его осуществления, основные требования и проблемы, которые возникают.

Ключевые слова: карантин, домашнее задание, удаленная работа, основные требования к режиму работы.

Summary. *The article is devoted to the issues of special regulation of labor relations under quarantine. Such a basic concept of labor law as remote and at-school work is considered.*

Comparative analysis of legislation of the countries of the world on home-based work and peculiarities of its use in modern market conditions is carried out. The example of tv workers describes the working conditions of their work both outside the permanent workplace and in the time of performance of the labor functions defined for them.

Attention is paid to the need to take into account the peculiarities of remote work not only with the help of television technologies, but also in other media. Taking into account the current national legislation, new well-founded approaches in terms of the legal and organizational basis for the functioning of the labor regime during the quarantine restrictions are proposed, which to some extent will contribute to the implementation of the right to work for the population of Ukraine.

Key words: *quarantine, homework for the robot, distance from the robot, the main ones to the regime of work.*

Постановка проблеми. На сьогоднішній день, поки питання про повне завершення карантину, у зв'язку з ситуацією пандемії, до кінця не вирішено, робота в дистанційному режимі є неминучою. Пандемія COVID-19 актуалізувала віддалену роботу в Україні починаючи з весни 2020 року. Після періоду самоізоляції та неробочих днів перехід на віддалену роботу був одним із виходів у ситуації, що склалася. І, звичайно, в даному випадку і працівники, і роботодавці зіткнулися з не дуже гнучкими нормами трудового законодавства, аж до абсолютної відсутності в правовому регулюванні відносин, що спонтанно зародилися, у сфері праці.

Після набрання чинності Закону 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 04.02.2021 року (надалі-Закон) [1], з'явилися нові форми організації праці, такі як гнучкий режим робочого часу, надомна та дистанційна робота, що включає роботу поза офісом, за місцем проживання (перебування) працівника. З одного боку, внесення змін до законодавства можна віднести до позитивних, у зв'язку з вимогами часу, однак з іншого боку, ці зміни мають досить загальний характер, більшою мірою покладаючись на договірний спосіб регулювання багатьох не врегульованих законом таких форм роботи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми особливого режиму організації праці досліджували вчені: Н.М. Вапнярчук, А.М. Курінний, М.І. Іншин, П.Д. Пилипенко та інші. Проте, незважаючи на їх безумовну цінність, вони мають переважно оглядове спрямування.

Мета статті – дослідження форм правового регулювання трудових відносин та організація їх забезпечення в умовах карантину.

Виклад основного матеріалу. Розвиток інформаційних технологій, впровадження цифровізації та комп'ютеризації позначається на змісті відносин у сфері праці, що зумовлює необхідність оновлення їх правової регламентації, введення нових положень/норм в існуючі. З поширенням інформаційно-телекомунікаційної мережі виникла нова категорія працівників, здатних виконувати свою трудову функцію віддалено. Особливостям законодавчого врегулювання їхньої праці досить тривалий проміжок часу не надавали значення. В умовах пандемії коронавірусу роботодавці змушені переводити працівників на віддалений режим роботи, що стало підставою для внесення доповнень до законодавства України з метою врегулювання цих особливостей.

Так, на міжнародному рівні сьогодні діє лише Конвенція МОП про надомну працю № 177 [2], яка, незважаючи на її назву, по суті стосується будь-якої роботи поза приміщенням роботодавця, та однойменна Рекомендація № 184 [3] – обидві прийняті 1996 року. Відразу зазначимо, що Україна Конвенцію №177 до цього часу не ратифікувала, що стало предметом практики діяльності законодавчої влади.

Виходячи з основних положень Конвенції, термін «надомна праця» означає роботу, яку особа виконує: а) за місцем її проживання або в інших приміщеннях на вибір, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; б) за винагороду; в) з метою виробництва товарів або послуг відповідно до вказівок роботодавця.

Однією з проблем, пов'язаних із дистанційною роботою, вважається недостатнє залучення надомників і правників, які віддалено виконують роботу у процес виробничого навчання та підвищення кваліфікації порівняно із звичайними працівниками.

Надалі підхід управлінських структур Європейського Союзу до дистанційної праці дещо модифікувався. У 2015 р. Європейський фонд з

покращення умов праці та життя (Єврофонд) випустив дослідження, присвячене так званим новим формам зайнятості.

У своєму огляді Єврофонд оперує різними ступенями мобільності робочого місця: повна мобільність, що передбачає часту зміну робочих місць і форм трудової діяльності (наприклад, журналісти, інженери, які обслуговують техніку, менеджери на різних майданчиках тощо); часткова мобільність із частою зміною місця роботи, але в географічно обмежених районах або прив'язаних до якогось майданчика (лікарні, школи, кампуси тощо); розміщення робочих місць у кількох точках; мережеві робочі місця.

Звісно ж, що для цілей правового регулювання більше значення має не частота зміни робочих місць чи їх географічний ареал, а ступінь визначеності фіксації і, можливості роботодавця з контролю над процесом праці.

Варто також згадати і поширення в останні роки особливого виду роботи на телебаченні – так званої мобільної роботи на основі ІКТ (інформаційно-комунікаційних технологій), завдяки чому працівник не прив'язаний до конкретного місця знаходження роботодавця.

Хоча визначення дистанційної праці в Угоді дозволяє охоплювати різні її форми, телероботи, воно залишається відкритим для обговорення в державах-членах Європейського союзу. Одним із питань є, який тип віддалених співробітників відповідає критеріям, даним у визначенні та, зокрема, до якої кількості часу може бути віднесено поняття виконання роботи на «регулярній основі». Так, згідно з визначенням, «регулярна» дистанційна робота може включати роботу за межами приміщень роботодавця як п'ять днів на тиждень, так і один день на тиждень або менше, доти, поки вона здійснюється на регулярній основі. Також варто зазначити, що Угода охоплює лише найманих працівників, незважаючи на велику кількість, наприклад, індивідуальних підприємців, які працюють

дистанційно. Хотілося б ще раз наголосити на тому, що Угода про телероботу стала першою «автономною» європейською угодою.

Незважаючи на те, що вона не є директивою, подібна угода створює договірні зобов'язання залежних організацій підписаних сторін щодо реалізації угоди на кожному відповідному рівні національної системи регулювання трудових відносин. Поза межами уваги національного законодавства залишаються питання дистанційної уваги інших засобів масової інформації.

Як видно з досвіду Європейського Союзу щодо регламентування праці працівників, які здійснюють свою трудову функцію дистанційно, ця сфера може регулюватися різними способами: від угоди до нормативно-правового акта. Основним критерієм оцінки ефективності регулювання відносин, пов'язаних з дистанційною роботою, є наявність у країні механізмів та способів вирішення проблем, що виникають у цій сфері. Так, незалежно від рівня та способу регулювання, на законодавчому рівні мають бути закріплені положення про неприпустимість дискримінації щодо робочого часу «дистанційників» та їх місця роботи, положення про контроль за дотриманням умов як особистої безпеки, так і безпеки робочого місця, про захист інформації та багато іншого. Варто також звернути увагу на існування інших проблем, що виникають при дистанційній роботі – ідентифікація особи працівника, його соціальна ізоляваність від суспільства або, навпаки, занадто тісне «переплетення» роботи, що виконується вдома, з його приватним життям.

Чинне раніше законодавство України, яке регулювало питання надомної роботи (Положення про умови праці надомників, затверджене постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань та Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 № 275/17-9 [4] та Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць, схвалені протоколом

Міністерства праці України від 21.06.1995 №4 [5]) було надто застарілими та абсолютно не відповідало сучасним викликам ринку праці.

Таким чином, вищезазначеним законом Кодекс законів про працю України (надалі- КЗпП) [6] був доповнений статтями про «надомну роботу» та «дистанційну роботу». Варто зазначити, що між цими визначеннями є наступні відмінності, а саме:

- при надомній роботі вимагається чітке встановлення робочого місця за місцем проживання працівника або в інших приміщеннях, при цьому воно може не бути змінено з ініціативи працівника без погодження з власником чи уповноваженим їм органом, а при дистанційній формі місцем роботи може бути будь-яке місце за вибором працівника;

- при надомній і дистанційній роботі передбачається забезпечення роботодавцем засобами виробництва працівника, матеріалами та інструментами, необхідними для виконання роботи, однак при дистанційній роботі цей перелік не уточнюється.

- при дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором, на відміну від надомної роботи.

На нашу думку, що на здійснення роботи за місцем свого проживання чи перебування у будь-якому разі має бути згода працівника, який свідомо має йти на будь-які обмеження своїх прав порівняно із закріпленими у КЗпП України правами. В іншому випадку (при відмові працівника на здійснення роботи дистанційно) роботодавець зобов'язаний надати працівникові безпечні умови праці або, за неможливості цього, вважати цей період часом простою з причин, які не залежать від роботодавця та працівника, з відповідною оплатою праці, а не лише у випадках коли специфіка роботи не дозволяє працювати дистанційно. З

метою виключення зловживань з боку працівника, його відмова про перехід на дистанційну роботу має бути мотивованою.

Одна з обов'язкових умов у сфері охорони праці для роботодавця є - обов'язок страхувати працівника від нещасних випадків на виробництві. Але однією з умов страхових виплат у разі нещасного випадку є місце, де нещасний випадок стався. Основна характеристика цього місця – воно має бути робочим місцем чи місцем, куди за розпорядженням роботодавця було направлено працівника. Ця умова про робоче місце або місце роботи наявна у трудовому договорі щодо надомної роботи. Однак, гарантії трудових прав надомних працівників значно поступають працівникам, які працюють стаціонарно у роботодавця. І при всій зручності роботи в такій формі, вона менш бажана через зниження трудових гарантій прав працівника, залежність працівника більшою мірою, ніж за нормальної роботи, від роботодавця. Також виникає безліч питань щодо правового регулювання такої роботи законодавцем.

Отже, надомна і дистанційна робота передбачають укладення трудового договору, на підставі якого трудова діяльність працівника може мати дистанційний характер, у тому числі завдяки електронним трудовим книжкам та електронному цифрового підпису. Варто зазначити, що законодавець не передбачив для дистанційної роботи можливість переходу повністю на електронний документообіг. Так, укладений трудовий договір про дистанційну роботу має бути надісланий роботодавцем працівникові поштою рекомендованим листом з повідомленням.

Серед умов надомної роботи має бути зазначено режим робочого часу, яким чином здійснюватиметься зв'язок із роботодавцем, чие обладнання та засоби будуть використані.

Оскільки особливостями дистанційної роботи є те, що працівник має право на вибір робочого місця на власний розсуд і може виконувати свої трудові функції в будь-якій місцевості. Форма дистанційної роботи

передбачає використання матеріалів, обладнання, що є носієм програмного забезпечення (на практиці найчастіше таким обладнанням є особистий комп'ютер працівника), у зв'язку з цим виникає питання, чи повинен роботодавець забезпечувати працівників такими засобами, для виконання їх трудової функції, або чи можуть вони використовувати власне обладнання, з подальшим правом на отримання компенсації. Законодавцем надано однозначну відповідь на це питання, він встановив, що забезпечення дистанційного співробітника необхідними для виконання ним трудової функції обладнанням та іншими засобами є обов'язком роботодавця, у разі якщо іншого не встановлено у трудовому договорі.

В умовах пандемії, на сьогоднішній день, як і раніше, залишаються не вирішеними питання, пов'язані з тим, як буде організовано робоче місце переведеного на дистанційний режим працівника. Виникають також питання, пов'язані з тим, як роботодавець забезпечуватиме технічними засобами робоче місце працівника; залишається актуальним питання щодо компенсації роботодавцем послуг зв'язку та електроенергії. Перелічені питання поки що не знайшли відповідного нормативно-правового вирішення.

Позитивною новелою в українському законодавстві про працю є внесення змін щодо деталізації порядку оплати простою не з вини працівника. Раніше у КЗпП України існувало загальне правило оплати часу простою не з вини працівника у розмірі не нижче двох третин тарифної ставки встановленого працівнику розряду (окладу).

На сьогодні, це правило, передбачене ч. 1 ст. 113 КЗпП України було уточнено. Карантин, встановлений Кабінетом Міністрів України, відноситься саме до обставин, зазначених у ст. 34 КЗпП України. Наявність цих обставин дозволяє уникнути можливих непорозумінь щодо оплати праці працівників на підприємствах, діяльність яких заборонена або обмежена, або прямо встановлює важливу соціально-економічну гарантію

прав працівника, здатного та готового до роботи, але з причин, що не залежать ні від нього, ні від роботодавця не має реальної можливості розпочати її виконання. Ще однією новелою в українському законодавстві про працю є правило, встановлене щодо тривалості відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін. До коментованих змін ст. 84 КЗпП України та ст. 26 Закону України «Про відпустки» [7] відпустка без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та з інших причин могла надаватися працівникові на строк, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше ніж на 15 календарних днів на рік. Природно, це імперативне обмеження в терміні не дозволяло в умовах, що склалися щодо запобігання поширенню коронавірусної інфекції навіть за бажання працівника та згоди роботодавця взяти відпустку без збереження заробітної плати більше 15 днів на рік.

Тому законодавець цілком справедливо встановив відпустку без збереження заробітної плати у разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» [8] в окрему групу. І на даний час термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається до загального строку, встановленого ч. 2 ст. 84 КЗпП України та ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки».

Враховуючи вище наведене, з урахуванням того, що новий закон діє зовсім недавно, правозастосовна практика реалізацій правового режиму надомної та дистанційної роботи є вкрай незначною. Водночас, закріплення зазначених вище інститутів у КЗпП України, безумовно, стане адекватною відповіддю законодавця на сучасні виклики у сфері трудових відносин.

Література

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. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (дата звернення: 15.11.2021).
2. Конвенція МОП №177 про надомну працю 1996 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1481-1486.
3. Рекомендація щодо надомної праці N 184: Міжнародний документ від 20.06.1996 № N 184. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100 (дата звернення 15.11.2021).
4. Про умови праці надомників : Положення, затверджене Постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 р. № 275/17-99. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81> (дата звернення: 15.11.2021).
5. Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць: Протокол Міністерства праці України від 21.06.1995 № 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004205-95> (дата звернення: 15.11.2021).
6. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.71 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50. С. 375.
7. Про відпустки: Закон України № 504/96-ВР від 15.11.1996. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр> (дата звернення: 15.11.2021).
8. Про захист населення від інфекційних хвороб: Закон України №1645 ІІІ від 06.04.2000. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1645-14#Text> (дата звернення: 15.11.2021).

References

1. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy, spriamovanykh na zabezpechennia dodatkovykh sotsialnykh ta ekonomichnykh harantii u zviazku z poshyrenniam koronavirusnoi khvoroby (COVID-19) : Zakon Ukrainy vid 30.03.2020 r., № 540-IKh. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (data zvernennia: 15.11.2021).
2. Konventsiiia MOP №177 pro nadomnu pratsiu 1996 roku // Konventsii ta rekomendatsii, ukhvaleni Mizhnarodnoiu orhanizatsiieiu pratsi. 1965-1999. T. II. Zheneva: Mizhnarodne biuro pratsi, 1999. S. 1481-1486.
3. Rekomendatsiia shchodo nadomnoi pratsi N 184: Mizhnarodnyi dokument vid 20.06.1996 № N 184. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100 (data zvernennia 15.11.2021).
4. Pro umovy pratsi nadomnykiv : Polozhennia, zatverdzhene Postanovoio Derzhkompratsi SRSR ta Sekretariatu VTsRPS vid 29.09.1981 r. № 275/17-99. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81> (data zvernennia: 15.11.2021).
5. Metodychni rekomendatsii shchodo vyznachennia robochykh mist: Protokol Ministerstva pratsi Ukrainy vid 21.06.1995 № 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004205-95> (data zvernennia: 15.11.2021).
6. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy : Zakon Ukrainy vid 10.12.71 № 322-VIII // Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR. 1971. № 50. S. 375.
7. Pro vidpustky: Zakon Ukrainy № 504/96-VR vid 15.11.1996. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-vr> (data zvernennia: 15.11.2021).

8. Pro zakhyst naselennia vid infektsiinykh khvorob: Zakon Ukrainy №1645 III vid 06.04.2000. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1645-14#Text> (data zvernennia: 15.11.2021).