

Особливості регулювання праці надомників та дистанційної роботи*

Мадяр В.В.¹, Гузар В. Г.², Венгерак Ю. О.³

Опубліковано	Секція	УДК
01.01.2024	Право	331.102

DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.10060706>

Ліцензовано за умовами Creative Commons BY 4.0 International license

Анотація. В статті розглядаються особливості регулювання надомної та дистанційної зайнятості в Україні в контексті сучасних тенденцій трудового ринку. Запровадження технологій та вплив пандемії COVID-19 стимулюють зростання цих форм праці, і, відповідно, необхідність адаптації трудового законодавства до нових реалій. Стаття аналізує статті 601 та 602 Кодексу законів про працю, які визначають надомну та дистанційну роботу, і розкриває їх відмінності та схожості.

Автор відзначає, що дистанційна робота ґрунтується на використанні інформаційно-комунікаційних технологій та передбачає можливість працювати за межами офісу роботодавця, що надає працівникам більшу гнучкість та вибір місця виконання роботи. Надомна робота, у свою чергу, відбувається лише в певних, погоджених з роботодавцем приміщеннях за наявності необхідного обладнання.

Крім того, звертається увагу історичний аспект регулювання надомної роботи в Україні та показує, як внесені зміни в умови праці в результаті пандемії COVID-19 призвели до коригування трудового законодавства, зокрема в Кодексі законів про працю України. Ці зміни були спрямовані на забезпечення прав працівників на самоізоляцію та виконання роботи на віддаленій основі.

Стаття також наголошує на важливості розрізнення між дистанційною та надомною роботою, оскільки ця різниця має велике значення для правового регулювання цих форм зайнятості. Зокрема, дистанційна робота підтримується використанням інформаційно-комунікаційних технологій та може включати роботу як в офісі, так і поза ним, тоді як надомна робота відбувається визначеним місцем поза офісом роботодавця.

Усе це робить статтю актуальною для подальших досліджень та аналізу, а також для розробки та впровадження законодавчих ініціатив, спрямованих на регулювання надомної та дистанційної роботи в Україні. Висновки статті можуть сприяти поліпшенню умов зайнятості працівників та відповідати вимогам сучасного ринку праці.

* Науковий керівник: Заболотна Н.Я. к.ю.н., доцент кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, доцент, Національний університет «Львівська політехніка»

¹студентка II курсу, Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти, Національний університет «Львівська політехніка»

²студентка II курсу, Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти, Національний університет «Львівська політехніка»

³студентка II курсу, Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти, Національний університет «Львівська політехніка»

Ключові слова: дистанційна зайнятість, надомна зайнятість, форма організації праці, трудовий договір про надомну роботу.

Peculiarities of regulating the work of home workers and remote work

Abstract. The article examines the peculiarities of regulation of home and remote employment in Ukraine in the context of modern trends in the labor market. The introduction of technologies and the impact of the COVID-19 pandemic stimulate the growth of these forms of work, and, accordingly, the need to adapt labor legislation to new realities. The article analyzes articles 601 and 602 of the Labor Code, which define home and remote work, and reveals their differences and similarities.

The author notes that remote work is based on the use of information and communication technologies and provides the opportunity to work outside the employer's office, which provides employees with greater flexibility and choice of work location. Homework, in turn, takes place only in certain premises agreed with the employer, provided the necessary equipment is available.

In addition, attention is drawn to the historical aspect of the regulation of home work in Ukraine and shows how the changes made to working conditions as a result of the COVID-19 pandemic led to the adjustment of labor legislation, in particular in the Labor Code of Ukraine. These changes were aimed at ensuring the rights of employees to self-isolate and work remotely.

The article also emphasizes the importance of distinguishing between telework and home work, as this distinction is of great importance for the legal regulation of these forms of employment. In particular, telecommuting is supported by the use of information and communication technologies and can include work both in and outside the office, while home work takes place at a designated location outside the employer's office.

All this makes the article relevant for further research and analysis, as well as for the development and implementation of legislative initiatives aimed at regulating home and remote work in Ukraine. The conclusions of the article can help improve the conditions of employment of employees and meet the requirements of the modern labor market.

Keywords: remote employment, home employment, form of work organization, employment contract on home work.

Вступ

Впровадження сучасних технологій у трудовий процес відкрило нові можливості для розвитку ринку праці. Розвиток технологій у сфері праці створює нові шанси для створення та удосконалення форм зайнятості в Україні. У зв'язку з поточними умовами, головною метою чинного трудового законодавства є вдосконалення всіх видів зайнятості, адаптація їх до швидко змінюючихся умов сучасності та надання можливостей для зайнятості тим, хто цього потребує. Ураховуючи зміни в трудових відносинах і відповідні зміни в чинному законодавстві, зокрема у Кодексі законів про працю (далі - КЗпП), актуальність дослідження на цю тему стає очевидною.

До найбільш перспективних форм нестандартної зайнятості працівників належать дистанційна та надомна робота. Пандемія COVID-19 викликала необхідність внесення змін до чинного КЗпП, спрямованих на регулювання цих форм зайнятості, зокрема дистанційної (ст. 602) та надомної роботи (ст. 601). Однак, ці норми потребують більш докладного аналізу та порівняння, щоб краще розуміти їх відмінності та схожості. Такий аналіз надасть можливість чітко сформулювати, які форми зайнятості відповідають сучасним умовам і мають потенціал для збільшення кількості робочих місць для працівників, які користуються такими формами зайнятості.

Вітчизняні науковці, такі як В. Вапнярчук, В. Вишновецька, О. Герасименко, А. Доценко, М. Іншин, М. Наньєва, В. Носенко, С. Рудакова, Л. Щетініна та інші, в своїх наукових дослідженнях активно приділяють увагу особливостям кожного виду нестандартної зайнятості окремо. Оскільки чинне Кодекс законів про працю (КЗпП) відзначається недостатньою комплексною порівняльною характеристикою дистанційної та надомної форми зайнятості, ця проблема залишається актуальною і відкритою для подальших досліджень.

Застосування форм організації праці, таких як надомна та дистанційна робота, є відносно новим явищем. Українське законодавство вже в радянський період врегульовувало питання надомної праці шляхом ухвалення Положення про умови праці надомників. Це Положення визначало категорії осіб, які мали право працювати вдома, зокрема: жінки з дітьми до 15 років, інваліди та пенсіонери, особи, які досягли пенсійного віку, але не отримують пенсію, особи із зниженою працездатністю, які можуть працювати в надомних умовах, і інші [1]. Крім того, Закон України "Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні" визначав право інвалідів на працевлаштування та оплачувану роботу, включаючи можливість працювати вдома, і це право здійснювалося через звернення до підприємств, організацій або державної служби зайнятості [2].

Метою статті є дослідити особливості регулювання праці надомників та дистанційної роботи.

Результати

Звісно, стаття, яка передбачала можливість осіб з інвалідністю працювати вдома, була внесена до законодавства після реформи 2006 року. Проте, зміни в умовах праці, спричинені пандемією COVID-19, призвели до коригування основного нормативного акта в галузі праці, а саме Кодексу законів про працю, де були закріплені нетрадиційні форми організації праці. Як відзначає А. Доценко, ця зміна (еволюція) форм зайнятості є відповіддю економічної системи та соціально-трудової складової на виклики сучасних змін [3, с. 21].

Запроваджені нововведення до чинного Кодексу законів про працю (ст. 601, 602) відображають сучасну реальність, коли багато працівників були змушені працювати поза своїм офісом, здійснюючи роботу вдома або на віддаленій основі. Трудове законодавство виникло в цьому контексті і було адаптоване до нових умов. На практиці, ці зміни були прямо пов'язані із поширенням пандемії COVID-19, і уряд України узаконив право працівників на самоізоляцію в обговорюваних випадках [4, с. 127]. Важливо розрізняти між собою дистанційну та надомну роботу, оскільки ця різниця є важливою для розуміння і регулювання цих форм зайнятості.

Різниця між дистанційною та надомною формою зайнятості може бути проілюстрована через різне трактування цих термінів. Деякі вчені розглядають дистанційну зайнятість як нетрадиційну форму праці, яка базується на гнучких соціально-трудових відносинах між працівником і роботодавцем і відбувається в віртуальному середовищі, з використанням інформаційних та комунікаційних технологій [5, с. 236].

З іншого боку, стаття 602 Кодексу законів про працю закріплює дистанційну роботу як форму організації праці, при якій робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника і з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [6]. Тобто, дистанційна робота характеризується використанням інформаційно-комунікаційних технологій та можливістю працювати поза офісом, розташованим на території роботодавця.

Щодо поняття "надомна робота", то серед науковців існують різні точки зору. Деякі визначають традиційне надомництво як індивідуальну форму зайнятості, при якій трудова функція виконується в домашніх умовах працівника з низькою кваліфікацією відповідно до умов і строків, передбачених трудовим договором за згодою сторін [7, с. 10].

Відповідно до статті 601 Кодексу законів про працю, надомна робота означає форму організації праці, при якій працівник виконує свою роботу в зоні, яку він визначає самостійно у місці свого проживання або в інших визначених ним приміщеннях. Ці приміщення відрізняються наявністю необхідних технічних засобів, таких як основне обладнання та інші робочі інструменти, які необхідні для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами. Важливо відзначити, що надомна робота відбувається за межами виробничих або робочих приміщень роботодавця, установи, організації або уповноваженого ним органу [6].

Отже, головною різницею між цими двома формами зайнятості є те, що дистанційна робота може проводитися в будь-якому місці, яке працівник визначає самостійно, і може включати роботу як на території роботодавця, так і поза нею. Надомна робота, натомість, виконується виключно на фіксованому місці, яке погоджується з роботодавцем.

Необхідно акцентувати увагу на особливостях управління робочим часом в контексті надомної та дистанційної роботи. Важливо зауважити, що працівники, які здійснюють надомну роботу, зобов'язані дотримуватися загального робочого графіку підприємства, установи або організації, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. У випадку дистанційної роботи працівники мають більшу волю щодо розпорядження своїм часом і не обмежені внутрішніми правилами робочого графіку, якщо інше не визначено у трудовому договорі.

Важливо також відзначити, що строки подачі звітів про виконану роботу працівниками визначаються у трудовому договорі. Незалежно від форми зайнятості, тривалість робочого часу не може перевищувати норм, встановлених статтями 50 та 51 Кодексу законів про працю [6], що визначають нормальну або скорочену тривалість робочого часу.

Проте, працівникам, які здійснюють дистанційну роботу, гарантується право на період відключення, коли вони можуть припинити зв'язок з роботодавцем через інформаційно-телекомунікаційні засоби. Цей час, відомий як "період відключення," повинен бути визначений в трудовому договорі і не розглядається як порушення умов трудового договору або трудової дисципліни [6].

Згідно чинного трудового законодавства, надомна робота може бути використана тільки для осіб, які мають практичні навички у виконанні конкретних завдань або можуть навчитися таким навичкам. Іншими словами, особа, яка планує укласти трудовий договір з роботодавцем на надомній основі, повинна мати відповідні навички для виконання роботи або можливість їх набуття. В контексті дистанційної роботи таких обмежень не існує [4, с. 128].

Важливо відзначити, що до обов'язків роботодавця входить можливість впровадження новітніх технологій у процес виконання трудових обов'язків працівником з метою підвищення якості та продуктивності роботи. Проте такі працівники зобов'язані вчасно проходити курси підвищення кваліфікації або навчання для забезпечення виконання своїх обов'язків відповідно до стану їхнього здоров'я [4, с. 129].

У відношенні забезпечення необхідним обладнанням та матеріалами, Кодекс законів про працю передбачає, що роботодавець має обов'язок забезпечувати

працівника необхідними засобами виробництва та інструментами, які необхідні для виконання роботи вдома. У випадку, коли працівник використовує власний інструментарій, йому надається компенсація згідно з чинним законодавством.

Якщо дистанційна форма організації праці застосовується, то роботодавець має відповідати за забезпечення працівника обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими ресурсами, якщо такі умови не визначені у трудовому договорі [6].

У разі укладення трудового договору щодо дистанційної або надомної роботи, роботодавець також зобов'язаний систематично надавати інструктаж та навчати працівника з питань охорони праці та протипожежної безпеки, в рамках використання обладнання та ресурсів, рекомендованих або наданих роботодавцем.

Даний інструктаж або навчання може проводитися з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, таких як відеозв'язок. У такому випадку підтвердженням проведення інструктажу або навчання є обмін відповідними електронними документами між роботодавцем і працівником.

При виконанні дистанційної роботи роботодавець має відповідальність за забезпечення безпечності та належного технічного стану обладнання та засобів виробництва, які передаються працівнику для виконання роботи здалеку.

У випадку роботи на основі трудового договору щодо дистанційної або надомної роботи, працівник самостійно обирає своє робоче місце і несе відповідальність за створення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. У той час як роботодавець відповідає за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної або надомної роботи. Крім того, при виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу, робоче місце, визначене самим працівником, має включати зону та необхідне обладнання і інструменти для виробництва продукції або надання послуг, які передбачені установчими документами [8].

У випадку дистанційної форми зайнятості, відповідальність за забезпечення безпеки та здорових умов праці покладається на працівника. Роботодавець має одноосібно нести відповідальність за безпечний і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, які передаються працівнику. Для забезпечення пріоритетності безпеки працівника важливо заборонити дистанційну роботу у випадку виявлення шкідливих і небезпечних виробничих чинників.

Інструктаж з техніки безпеки та охорони праці проводиться роботодавцем для обох видів зайнятості. Проте, для надомної роботи такий інструктаж проводиться в повному обсязі, в той час як для дистанційної роботи він може обмежуватися інструктажем з використанням засобів, які надає або рекомендує роботодавець.

Суттєвою особливістю дистанційної та надомної роботи є відповідальність роботодавця за забезпечення працівника необхідним обладнанням, інструментами та іншими ресурсами, які можуть бути вартісними. Тому пропонується внести новий підставу для матеріальної відповідальності працівників відповідно до статті 134 КЗпП, якщо завдано шкоду шляхом знищення, нестачі або пошкодження засобів і обладнання, що були передані працівникові для виконання роботи в рамках трудового договору щодо дистанційної або надомної роботи.

Висновки

Зазвичай застосування надомної та дистанційної роботи регулюється відповідними типовими трудовими договорами, які були затверджені Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України у травні 2021 року. Зазвичай такі договори укладаються в письмовій формі.

Проте в певних ситуаціях, таких як загроза епідемії, пандемії, самоізоляція працівника згідно із законодавством, або небезпека збройної агресії, надзвичайна ситуація техногенного, природного або іншого характеру, роботодавець може запроваджувати ці форми організації праці наказом або розпорядженням без обов'язкового укладення письмового трудового договору. Протягом двох днів з дня видання такого наказу (розпорядження) працівник повинен бути повідомлений, але до введення в дію цих форм роботи. При цьому правила попередження про зміну істотних умов праці за 2 місяці не застосовуються [6].

Крім того, існує можливість переведення працівника на дистанційну роботу за його вимогою строком до 2 місяців у випадку, якщо на робочому місці відбулися дії, що містять ознаки дискримінації. Таким чином, використання дистанційної та надомної роботи часто регулюється письмовими трудовими договорами, але існують випадки, коли ці форми організації праці можуть бути введені розпорядженням або наказом роботодавця, а також працівник може перейти на дистанційну роботу за своєю вимогою.

Після проведеного аналізу можна зробити наступні основні висновки:

- Дистанційна та надомна робота мають як спільні, так і відмінні характеристики.

- Критеріями, за якими можна відрізнити дистанційну роботу від надомної роботи, є місце виконання трудових обов'язків працівником, режим робочого часу і ступінь підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку, а також відповідальність за створення безпечних та здорових умов праці, обов'язок забезпечення необхідними ресурсами тощо.

- Однак спільними елементами для обох форм організації праці є обов'язковість укладення письмового трудового договору, проведення інструктажу з питань техніки безпеки та повна матеріальна відповідальність роботодавця.

Список використаних джерел:

1. Положення про умови праці надомників: постанова Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань та Секретаріату ВЦСПС 29.09.1981 № 275/17-99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81#Text>
2. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>
3. Дощенко А. В. Розвиток дистанційної зайнятості як складова трансформації соціально-трудої сфери. Ринок праці та зайнятість. 2014. № 4. С. 21-25.
4. Стасів О. Особливості правового регулювання дистанційної роботи в Україні. Wrocławsko-Lwowskie Zeszyty Prawnicze. 2021. № 12. С. 127- 140.
5. Герасименко О. О., Щетініна Л. В., Рудакова С. Г. Дистанційна зайнятість: сучасні тенденції організації та оплати праці. Бізнес Інформ. 2017. № 11. С. 233-239.
6. Кодекс законів про працю України: Закон від від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
7. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій. Зайнятість і безробіття. 2010. № 2. С. 10-13.
8. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 49. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>