

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.70.37>
УДК 349.2

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Мельничук О. Ф.,

*доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри публічно-правових дисциплін
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського
<https://orcid.org/0000-0003-4229-621X>*

Мельничук М. О.,

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри права
Вінницького інституту
Міжрегіональної академії управління персоналом
<https://orcid.org/0000-0001-9196-8751>*

Павліченко І. М.,

*старший викладач кафедри права та правоохоронної діяльності
Державного університету «Житомирська політехніка»
<https://orcid.org/0000-0002-2520-1250>*

Мельничук О. Ф., Мельничук М. О., Павліченко І. М. Правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану.

У статті розкрито правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану. Визначено роль дистанційної роботи в цих надзвичайних умовах, її особливе значення для збереження трудових відносин та організації відносної безпеки праці.

Вказано на належне правове регулювання інституту дистанційної роботи на рівні КЗпП та інших законодавчих актів України, що забезпечує наявність легального визначення дистанційної роботи, порядку та умов її застосування, вимог щодо форми та змісту трудового договору тощо. Зазначено, що наявність типової форми трудового договору про дистанційну роботу свідчить, що сторони не мають права відступати від змісту трудового договору, але можуть конкретизувати його умови.

Виокремлено особливості дистанційної роботи, які визначені за такими критеріями: порядок застосування, робоче місце, обмеження у застосуванні, режим роботи, забезпечення засобами виробництва, обладнанням, програмно-технічними засобами, робочий час, гарантування часу відпочинку.

Обґрунтовано вплив правового режиму воєнного стану на внесення тимчасових змін в організацію трудових відносин, що позначилося і на порядку запровадження дистанційної роботи. Передусім, це стосується можливості її застосування за наказом (розпорядженням) роботодавця, без укладення письмового трудового договору та без повідомлення працівника про зміну істотних умов праці, як того вимагає законодавство в мирний час.

Вказано на трансформацію правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівника: змінено порядок встановлення часу початку та завершення роботи, наразі це право належить роботодавцеві; збільшено нормальну та скорочену тривалість робочого часу працівників; обмежено тривалість щорічної оплачуваної відпустки 24 календарними днями та надання окремих видів відпусток працівникам, залученим до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури; зупинено застосування норм окремих статей КЗпП, які регулюють робочий час та час відпочинку.

Ключові слова: праця, дистанційна робота, трудовий договір, воєнний стан, робочий час, час відпочинку.

Melnychuk O. F., Melnychuk M. O., Pavlichenko I. M. Legal regulation and specifics of remote work appliance in conditions of martial law.

The article reveals the legal regulation and specifics of the use of remote work in martial law. Defining the role of remote work in these emergency conditions, its special meaning for the preservation of labor relations and the organization of relative work safety.

The proper legal regulation of the institute of remote work at the level of the Labor Code and other legislative acts of Ukraine, which ensures the legal definition of remote work, the procedure and conditions of its application, requirements for the form and content of the employment contract and more. It is noted that the presence of a standard form of employment contract for remote work indicates that the parties have no right to deviate from the content of the employment contract, but may specify its terms.

Peculiarities of remote work are determined according to the following criteria: procedure of application, workplace, restrictions in application, mode of operation, provision of means of production, equipment, software and hardware, working hours, guarantee of rest time.

The influence of the legal regime of martial law on the introduction of temporary changes in the organization of labor relations, which affected the order of introduction of remote work, is substantiated. First of all, it concerns the possibility of its application by order (order) of the employer, without concluding a written employment contract and without notifying the employee of changes in significant working conditions, as required by law in peacetime.

The transformation of the legal regulation of working hours and rest time of the employee is indicated: the procedure for setting the start and end time of work has been changed, now this right belongs to the employer; increased normal and reduced working hours of employees; the duration of annual paid leave is limited to 24 calendar days and the provision of certain types of leave to employees involved in critical infrastructure; the application of the norms of certain articles of the Labor Code, which regulate working hours and rest time, has been stopped.

Key words: work, remote work, employment contract, martial law, working hours, rest time

Постановка проблеми. Така надзвичайна умова, як війна, принесла не тільки випробування Україні, але й продемонструвала світу спроможність та міць нашої держави. Ця загроза не зупинила нормотворчість, а навпаки активізувала її, спрямувавши у відповідне русло. Для упорядкування трудових відносин в умовах воєнного стану було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. [1] (далі – Закон № 2136-IX). Набрання чинності цим законом спричинило відповідні зміни в організації праці, зокрема й щодо порядку та умов застосування дистанційної роботи.

В умовах воєнного стану застосування дистанційної роботи набуло особливого значення, адже стало одним із способів збереження трудових відносин та організації праці у відносній безпеці. Важливо, що режим дистанційної роботи не обмежує працівників територією і робочим місцем, тому дає можливість працювати будь-де, навіть із-за кордону, головне, щоб був доступ до інформаційно-комунікаційних технологій. Під час війни інколи й укриття слугує робочим місцем. Саме використання дистанційних технологій дало можливість забезпечити освітній процес, який був поновлений з 14 березня 2022р. після вимушених канікул у дистанційному або змішаному форматі, залежно від рівня безпеки в певному регіоні. Згодом було упорядковано застосування дистанційної роботи для державних службовців та працівників державних органів.

В законодавстві немає обмежень щодо сфери застосування дистанційної роботи, але, оскільки вона пов'язується із інформаційно-комунікаційними технологіями, то її практикують там, де використовується інтелектуальна праця. Варто погодитися, що це «не тільки представники суто гуманітарних і творчих професій - журналісти, перекладачі, музиканти, дизайнери, стилісти, фотографи і багато інших, - але й представники інших спеціальностей: програмісти та фахівці з SEO та 3D-графіки, системні адміністратори» [2, с. 245]. Наприклад, відповідно до ст. 6 Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» від 26 листопада 2015 р. [3, ст. 6]. дистанційний режим праці застосовується для науковців, і таким чином, сприяє реалізації їхньому творчому потенціалу та дає можливість проводити дослідження у бібліотеках, архівах тощо.

Як бачимо, дистанційна робота є поширеною і важливою, її значення зростає у форс-мажорних умовах. Не випадково ті чи інші аспекти правового регулювання дистанційної роботи стали предметом дослідження багатьох вчених, особливо у період пандемії COVID-19. Зокрема цьому питанню присвятили свої праці такі вчені: Н. Вапнярчук, С. Вишневецька, В. Гніденко, М. Іншин, І. Козуб, О. Лук'янчиков, С. Сільченко, О. Серета, Д. Сербіна, О. Минюк, Д. Минюк, М. Наньєва, Д. Новіков, В. Носенко, Д. Плехов та ін. Незважаючи на наявність низки наукових праць, присвячених правовим аспектам дистанційної роботи, ця проблема не вичерпала себе та потребує проведення подальших досліджень, що зумовлено особливостями її правового регулювання і застосування в умовах воєнного стану.

Метою статті є розкриття правового регулювання та особливостей застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. Дистанційна робота набула поширення та врегулювання в Україні на рівні Кодексу законів про працю України [4] (далі – КЗпП) в період пандемії COVID-19. 30 березня 2020 р. було прийнято Закон 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)» [5], яким ст. 60 КЗпП викладалася у новій редакції. Щоправда, в ній містилося визначення дистанційної роботи, яка за змістом ототожнювалася із надомною. З метою удосконалення правового регулювання «нетипових» форм зайнятості 4 лютого 2021 р. було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» [6], який доповнив КЗпП ст. 60².

Відтак дистанційна робота набула легального визначення як «форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій» [4, ст. 60²].

Аналіз ст. 60² КЗпП дає можливість виокремити певні особливості дистанційної роботи. Зобразимо їх у формі таблиці.

Табл.1 Особливості дистанційної роботи

Критерії	Дистанційна робота
Порядок застосування	Шляхом укладання трудового договору у письмовій формі. Під час форс-мажору може запроваджуватися наказом роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору у письмовій формі. Із наказом працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи
Робоче місце	Поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. За погодженням із роботодавцем може поєднуватися з виконанням роботи на робочому місці у приміщенні роботодавця
Обмеження у застосуванні	Заборонена за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних факторів)
Режим роботи	Не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не встановлено трудовим договором
Забезпечення засобами виробництва, обладнанням, програмно-технічними засобами тощо	Визначається трудовим договором, в іншому випадку - покладається на роботодавця
Робочий час	Розподіляється працівником на власний розсуд, не перевищуючи меж трудового законодавства
Гарантування часу відпочинку	Гарантується право на відключення. Період вільного часу визначається у трудовому договорі

Для трудового договору про дистанційну роботу додержання письмової форми є обов'язковим [4, п. 6¹ ст. 24]. 05 травня 2021 р. наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України №913-21 [7] було затверджено типову форму для цього виду трудового договору. Однак в умовах воєнного стану відповідно до ч. 1 ст. 2 Закону № 2136-IX [1] сторони за їхньою згодою можуть визначати форму трудового договору. Відтак працівник і роботодавець вправі самостійно визначати письмову чи усну форму трудового договору про дистанційну роботу. В КЗпП зазначено, що «...у разі виникнення загрози збройної агресії...» роботодавець має право запроваджувати дистанційну роботу наказом (розпорядженням) без обов'язкового укладення трудового договору в письмовій формі» [4, ч.11 ст. 60²]. Працівник має бути ознайомлений з таким наказом (розпорядженням) протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. При цьому необхідно врахувати, що в період дії воєнного стану норми ч. 3 ст. 32 КЗпП щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються [1, ч. 2 ст. 3].

Наявність типової форми трудового договору про дистанційну роботу свідчить, що сторони не мають права відступати від змісту трудового договору, але можуть конкретизувати його умови. Зокрема у договорі про дистанційну роботу вказуються: посада; встановлення або ні строку випробування і його період; робоче місце працівника; трудова функція; строк дії договору (укладається на невизначений чи на визначений строк); умови оплати праці; тривалість робочого часу і часу відпочинку; матеріально-технічне забезпечення (порядок та строки забезпечення обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами; розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання власних або орендованих засобів та порядок відшкодування інших витрат, пов'язаних із виконанням дистанційної роботи (за необхідності); способи комунікації та взаємодії між сторонами, засоби електронного зв'язку (електронна пошта, номер телефону, мобільний додаток тощо), порядок і строки подання працівником звітів про виконану роботу (за необхідності); права та обов'язки сторін договору; захист і обробка персональних даних працівника; умови нерозголошення конфіденційної інформації (за бажанням сторін); відповідальність сторін; порядок припинення договору. У прикінцевих положеннях договору зазначаються: його форма (паперова або електронна), набрання чинності, дата початку роботи працівника за договором, інформація щодо ознайомлення (дата та підпис працівника) з колективним договором у разі його укладення, правилами внутрішнього трудового розпорядку (за необхідності), іншими нормативними актами роботодавця щодо організації дистанційної роботи. Відтак бачимо, що існують законодавчо визначені умови трудового договору про дистанційну роботу, із-поміж яких можна виокремити обов'язкові (необхідні для цього виду договору) та додаткові (факультативні, які сторони можуть вносити за своїм бажанням).

Під час укладення трудового договору неодмінно виникає питання щодо його строку. У трудовому праві перевага надається укладенню договорів на невизначений строк. Строкові трудові договори укладаються, якщо для цього є певні підстави: характер роботи, умови її виконання, інтереси працівника та інші випадки, передбачені законодавством, тобто існують причини, через які не можна встановити трудові відносини на невизначений строк. В умовах воєнного стану збільшилася кількість поважних причин для укладення строкових трудових договорів. Достатньо вказати, що багато українців евакуювалося за кордон або перемістилося всередині нашої держави, дехто оформив відпустку, втратив працездатність тощо. Тому «з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника» [1, абз. 2 ч. 2 ст. 2]. У таких умовах не є винятком і укладення трудових договорів про дистанційну роботу на певний строк, зокрема через підстави, пов'язані з війною.

За договором про дистанційну роботу працівник має право розподіляти робочий час на власний розсуд, але в межах норм трудового законодавства. Однак в умовах воєнного стану це право працівника обмежується, оскільки «час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем» [1, ч. 4 ст. 6]. Водночас на законодавчому рівні для усіх працівників збільшилася як нормальна, так і скорочена тривалість робочого часу, тому для працівників, які працюють дистанційно також може збільшуватися робочий час. У такому разі оплата праці має також зростати, пропорційно до відпрацьованого часу.

Оскільки під час дистанційної роботи працівник постійно використовує інформаційно-комунікаційні технології, то йому гарантується «період вільного часу для відпочинку (період відключення),

під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни» [4, ст. 60²]. Для його узаконення в трудовому договорі про дистанційну роботу вказуються конкретні «часові інтервали протягом доби та/або тижня, під час яких працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем» [7].

Відтак працівникові гарантується право на відключення, яке дає можливість утримуватися від виконання завдань у визначені в договорі часові інтервали, зокрема й у період відпусток, не відповідати на телефонні дзвінки, електронні листи та інші цифрові комунікації. Право на відключення практикується не тільки в Україні, але й у деяких зарубіжних країнах, наприклад, Франції, Італії, Чилі, Словачії, Ірландії, Португалії та ін. Аналіз вітчизняного та зарубіжного законодавства дає нам можливість зробити висновки про те, що: «1) право на відключення тісно пов'язане з правом на відпочинок працівника; 2) воно стосується, переважно, тих працівників, які працюють дистанційно або надомників; 3) його зміст полягає у можливості працівника переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем у визначений трудовим договором час; 4) застосування права на відключення не тягне за собою дисциплінарних стягнень» [8, с. 87-92]. Це право не обмежується у період воєнного стану.

Якщо в умовах воєнного часу право на відключення не обмежується, то правове регулювання відпусток, вихідних, святкових і неробочих днів зазнало трансформації. Зокрема на період воєнного стану працівники, які за законодавством мають право на щорічну основну оплачувану відпустку більшої тривалості, ніж 24 календарних дні, обмежені в її отриманні. Крім того, відповідно до ч. 2 ст. 12 Закону № 2136-IX, «роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури» [1]. В таких умовах не застосовуються також статті КЗпП, пов'язані із перенесенням вихідних днів та наданням відпочинку в святкові та неробочі дні.

Висновки. Дистанційна робота в умовах воєнного стану набула особливого значення для збереження трудових відносин та організації відносної безпеки праці. Наразі інститут дистанційної роботи в Україні належно врегульований на рівні КЗпП та інших законодавчих актів, що забезпечує наявність легального визначення дистанційної роботи, порядку та умов її застосування, вимог щодо форми та змісту трудового договору тощо. Особливості дистанційної роботи можна визначити за такими критеріями: порядок застосування, робоче місце, обмеження у застосуванні, режим роботи, забезпечення засобами виробництва, обладнанням, програмно-технічними засобами, робочий час, гарантування часу відпочинку.

Правовий режим воєнного стану зумовив внесення тимчасових змін в організацію трудових відносин, що позначилося і на порядку запровадження дистанційної роботи. Передусім, це стосується можливості її застосування за наказом (розпорядженням) роботодавця, без укладення письмового трудового договору та без повідомлення працівника про зміну істотних умов праці, як того вимагає законодавство в мирний час. Відбулася трансформація правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівника. Зокрема: змінено порядок встановлення часу початку та завершення роботи, наразі це право належить роботодавцеві; збільшено нормальну та скорочену тривалість робочого часу працівників; обмежено тривалість щорічної оплачуваної відпустки 24 календарними днями та надання окремих видів відпусток працівникам, залученим до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури; зупинено застосування норм окремих статей КЗпП, які регулюють робочий час та час відпочинку.

Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
2. Серєда О. Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві. *Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.*, (Суми, 5–7 черв. 2014 р.). Суми : СумДУ, 2014. С. 245–248.
3. Про наукову і наукову технічну діяльність: Закон України від 26 листопада 2015 р. № 848-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №3. Ст.25.

4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. №322-VII. *Відомості Верховної Ради*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

5. 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 березня 2020 р. №540-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. 18. Ст.123.

6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 4 лютого 2021 р. № 1213-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. 20. Ст.178.

7. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05 травня 2021 р. №913-21. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text>

8. Мельничук О. Ф. Право на відключення (right to disconnect) в трудовому законодавстві України та зарубіжних країн. *Забезпечення прав людини: національний та міжнародний виміри. Збірник матеріалів I-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Вінниця, 10 грудня 2021 р.). Вінниця, 2022. С. 87-92.