

## ТРУДО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Луценко О.Є.,

*канд. юрид. наук, доцент кафедри трудового права*

*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

*<https://orcid.org/>*

*0000-0001-9357-8546*

*Scopus Author ID: 57194875083*

*[o.ye.lutsenko@nlu.edu.ua](mailto:o.ye.lutsenko@nlu.edu.ua)*

**Луценко О. Є. Трудо-правові аспекти використання дистанційної праці в умовах воєнного стану.**

У цій науковій праці автор розкриває деякі проблеми використання дистанційної форми організації роботи у період воєнного стану. Автор наголошує, що умови застосування дистанційної форми роботи в умовах воєнного стану змінилися і не в кращий бік щодо працівників.

У час збройної агресії запровадження дистанційної роботи набуло ще більшої значущості, щоб і підтримувати економіку країни, і допомогти роботодавцям та працівникам організувати процес праці. Хоча КЗпП України не містить обмежень щодо використання дистанційної праці з-за кордону осіб, які працюють у вітчизняних роботодавців, утім у воєнний час з'являються окремі законодавчі акти, які вводять такі обмеження (зокрема, щодо державних службовців, працівників суб'єктів господарювання державного сектора економіки). Автор акцентує увагу на тому, чи не є такі приписи-обмеження дискримінаційними, адже при дистанційній роботі головне, щоб працівник належно виконував свої обов'язки, незалежно від того з якого місця він буде фактично виконувати свої трудові функції? Окрім цього, автор наголошує на не об'єктивності приписів, які надали право роботодавцям застосовувати дисциплінарні стягнення щодо тих працівників (державного сектора економіки), які не будуть виконувати свої трудові обов'язки на території України. Автор підкреслює, що дистанційна робота за своєю сутністю є такою формою організації праці, яка дає свободу працівнику у виборі місця виконання своєї трудової функції, а обмеження цієї свободи нівелює саму природу дистанційної роботи.

У випадках 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 запровадження дистанційної роботи – право роботодавця. КЗпП України не вимагає згоди працівника. Роботодавець зобов'язаний лише ознайомити працівника з наказом до дати, з якої запроваджує дистанційну роботу, протягом двох днів з дня його прийняття. Якщо працівник не може працювати дистанційно під час існування означених обставин, то роботодавець може скористатися своїм правом оголосити простій або призупинити дію трудового договору.

**Ключові слова:** дистанційна робота, воєнний стан, умови праці, трудові правовідносини, режим роботи

**Lutsenko O.Ye. Labour and legal aspects of the use of remote work under the conditions of martial law.**

In this article, the author reveals some problems of using a remote form of work organization during the period of martial law. The author emphasizes that the conditions for the use of remote work in the conditions of martial law have changed and not for the better for employees.

During the armed aggression, the introduction of remote work became even more important in order to support the country's economy and help employers and employees organize the work process. Although the Labour Code of Ukraine does not contain restrictions on the use of remote work from abroad by persons working for domestic employers, in wartime there are separate legislative acts that introduce such restrictions (in particular, regarding civil servants, employees of economic entities state sector of the economy). The author focuses on whether such prescriptions-restrictions are not discriminatory, because in remote work,

the most important thing is that the employee properly fulfils his/her duties, regardless of where he will actually perform his/her work functions from? In addition, the author emphasizes the lack of objectivity of the prescriptions that gave employers the right to apply disciplinary sanctions against those employees (of the public sector of the economy) who will not perform their labour duties on the territory of Ukraine. The author emphasizes that telecommuting in its essence is a form of work organization that gives freedom to the employee in choosing the place of performance of his/her work function, and the restriction of this freedom nullifies the very nature of telecommuting.

In cases of the spread of an epidemic, a pandemic, the need for self-isolation of an employee in cases established by law, and/or in the event of a threat of armed aggression, an emergency situation of man-made, natural or other nature, the introduction of remote work is the right of the employer. The Labour Code of Ukraine does not require the employee's consent. The employer is only obliged to familiarize the employee with the order before the date from which remote work is introduced, within two days from the day of its adoption. If the employee cannot work remotely during the existence of the specified circumstances, then the employer can exercise his right to declare layoff or suspend the employment contract.

**Keywords:** remote work, martial law, working conditions, labour legal relations, work regime

**Постановка проблеми.** З кожним роком продовжує зростати інтенсивність застосування інформаційно-комунікаційних технологій як у професійному, так і в особистому житті. Завдяки цьому все більше працівників можуть працювати віддалено, тобто поза межами приміщень свого роботодавця, використовуючи комп'ютерні мережі та телекомунікаційні пристрої [1]. За оцінками МОП, 8% світової робочої сили, або приблизно 260 мільйонів працівників працює дистанційно. На жаль, надійних даних щодо розповсюдженості дистанційної форми виконання роботи по Україні немає. Регулярні обстеження робочої сили, які проводить Держстат, при визначенні «робочого місця» не розрізняють працівників, які виконують роботу на робочому місці, наданому роботодавцем, і тих, які працюють на «робочому місці», що знаходиться поза межами підприємства чи офісу. Лише за даними деяких соціологічних досліджень кількість відсотків працівників, які працюють дистанційно коливається від 29 до 57 [2].

Дистанційна робота передбачає осучаснення організації праці, спрямоване на підвищення продуктивності та конкурентоздатності підприємств, при одночасному досягненні необхідного балансу між вимогами до гнучкості бізнесу та очікуваннями працівників стосовно безпеки, підвищення якості робочих місць і сприяння доступу особливо вразливих груп працівників (наприклад, працівників, які мають сімейні обов'язки, працівників з інвалідністю тощо) до формального ринку праці [3, с. 6]. Але окрім можливостей, дистанційна робота ставить перед працівниками та роботодавцями серйозні виклики, які необхідно належним чином вирішувати шляхом структурування, формулювання та впровадження законодавства та політики. Особливо це торкнулося багатьох аспектів використання дистанційної праці у період воєнного стану в Україні. Адже постали питання організації такої праці, дотримання прав та реалізації гарантій як працівників, так і роботодавців.

**Аналіз останніх публікацій і досліджень.** Питання дистанційної роботи викликали науковий резонанс у 2020 р., що було пов'язано із закріпленням цієї форми організації праці в КЗпП України. Наведена проблематика порушувалася такими вченими як: Н. М. Вапнярчук [4], О. В. Демченко [5], М. І. Іншин [6], Я. В. Свічкарьова [7], С. О. Сільченко [8] та ін. Разом з цим, ці роботи стосувалися дистанційної праці у мирний час, а під час воєнного стану використання такої праці суттєво змінилося.

Тому **метою цієї статті** є з'ясування особливостей використання дистанційної праці у період воєнного стану та доведення значущості застосування такої форми організації праці саме на цьому етапі.

**Виклад основного матеріалу.** Дистанційну роботу «легалізували» 17.03.2020 р. як один із заходів, щоб запобігти COVID-19 (Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17.03.2020 р. № 530-ІХ) [9]. Однак лише з 27.02.2021 р. законодавець розділив дистанційну та надомну роботу. Цього дня набрав чинності 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» від 04.02.2021 р. № 1213-ІХ [10]. Наразі дистанційну і надомну роботу регулюють окремі статті КЗпП України – 60<sup>1</sup> і 60<sup>2</sup> [11].

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 (ст. 60<sup>2</sup> КЗпП України [11]).

Ключовими ознаками дистанційної роботи є:

1. Оформляють письмовим трудовим договором. На час загрози епідемії, пандемії, необхідності самоізолюватися та у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру – достатньо наказу (п. 6-1 ч. 1 ст. 24, ч. 11 ст. 60<sup>2</sup> КЗпП України [11]).

2. Працівник самостійно визначає робоче місце і відповідає за безпечні та нешкідливі умови праці на ньому (ч. 3 ст. 14 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ [12]). Поширена помилка на практиці – зазначати в наказі адресу, за якою працівник працюватиме дистанційно. Працівник самостійно визначає місце роботи та виконує роботу поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця (п. 4 розд. I Типової форми трудового договору про дистанційну роботу, затвердженої Наказом № 913 [13]).

3. Працівник розподіляє робочий час на свій розсуд (ч. 5 ст. 60<sup>2</sup> КЗпП України [11]).

4. Працівник може поєднувати дистанційний формат з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця (ч. 6 ст. 60<sup>2</sup> КЗпП України [11]).

5. Працівнику гарантується вільний час для відпочинку – період відключення (ч. 9 ст. 60<sup>2</sup> КЗпП України [11]).

Дистанційну роботу можна запроваджувати 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 (ч. 11 ст. 60<sup>2</sup> КЗпП України [11]). КЗпП України не визначає, який державний орган уповноважений ухвалювати рішення про наявність таких загроз та упродовж якого строку вони існуватимуть. Спиратися слід на інші нормативні акти, що відповідатимуть конкретній ситуації. Приміром, Торгово-промислова палата України (далі – ТПП) засвідчила форс-мажорні обставини – обставини непереборної сили: військову агресію Російської Федерації проти України, що спричинила введення воєнного стану. ТПП підтверджує, що зазначені обставини з 24 лютого 2022 року до їх офіційного закінчення є надзвичайними, невідворотними та об'єктивними для суб'єктів господарської діяльності та/або фізичних осіб за договорами, окремими податковими та/чи іншими зобов'язаннями/обов'язками, виконання яких настало згідно з умовами договору, контракту, угоди, законодавчих чи інших нормативних актів і виконання яких стало неможливим у встановлений термін внаслідок настання таких форс-мажорних обставин (лист від 28.02.2022 р. № 2024/02.0-7.1 [14]). Рішення ТПП підтверджує обставини непереборної сили для всіх роботодавців на території України.

Відтак, у час збройної агресії запровадження дистанційної роботи набуло ще більшої значущості, щоб і підтримувати економіку країни, і допомогти роботодавцям та працівникам організувати процес праці. Наразі ми зіткнулися з надскладними умовами життя та праці. Багато громадян України були змушені покинути свої домівки у пошуках безпеки для себе та своїх родин, а тому виїхали закордон. Хоча КЗпП України [11] не містить обмежень у частині використання дистанційної праці з-за кордону осіб, які працюють у вітчизняних роботодавців, утім у воєнний час з'являються окремі законодавчі акти, які вводять такі обмеження. Так, державні службовці та працівники державного органу на період воєнного стану за рішенням керівника можуть працювати дистанційно, але тільки на території України (постанова КМУ «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» від 12.04.2022 р. № 440 [15]). Чимале занепокоєння викликала постанова КМУ «Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану» від 26.04.2022 р. № 481 [16], адже передбачила, що працівники суб'єктів господарювання державного сектору економіки за рішенням виконавчого органу або керівника суб'єкта господарювання можуть працювати дистанційно, але на території України. Члени виконавчого органу або керівник суб'єкта господарювання за рішенням суб'єкта управління об'єктами державної власності, загальних зборів акціонерів/учасників господарських товариств, у статутному капіталі яких 50% акцій/часток належать державі, а також наглядових рад суб'єктів господарювання можуть працювати дистанційно на території України.

Варто наголосити, що суб'єктами господарювання державного сектору економіки є суб'єкти, що діють на основі лише державної власності, а також суб'єкти, державна частка у статутному капіталі яких перевищує 50% чи становить величину, яка забезпечує державі право вирішального впливу на господарську діяльність цих суб'єктів (ч. 2 ст. 22 Господарського кодексу України [17]). Тобто це державні підприємства,

їх об'єднання, дочірні підприємства та господарські товариства, державна частка у статутному капіталі яких перевищує 50%. Таке широке застосування зазначеної постанови змусить роботодавців вживати заходів щодо тих своїх працівників, які знаходяться закордоном, але все ж мають можливість виконувати свої трудові обов'язки дистанційно. Наведена постанова дозволяє до таких працівників застосовувати дисциплінарні стягнення. Чи є це об'єктивним та таким, що захищає права громадян, та допомагає бізнесу та працівникам заробляти собі на життя в умовах воєнного стану? Якщо працівники виїхали закордон під загрозою знищення, то хіба можна вдаватися до таких заходів? Сподіваємося, що постанова зазнає суттєвих змін, а законодавець внесе ясність у питання – хто конкретно є суб'єктами, на яких поширюється її дія?

Наразі відповідно до чинного законодавства працівник може поєднувати дистанційний формат з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця, але за умови, що працівник і роботодавець погодили це питання (ч. 6 ст. 60<sup>2</sup> КЗпП України [11]). Якщо дистанційну роботу запроваджує роботодавець у разі надзвичайних обставин наказом, то варто узгодити з працівником, в які дні він працюватиме дистанційно, в які – в офісі, та зафіксувати цю домовленість в наказі про дистанційну роботу.

У випадках передбачених ч. 11 ст. 60<sup>2</sup> КЗпП України [11] (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) запровадження дистанційної роботи – право роботодавця. КЗпП України [11] не вимагає згоди працівника. Роботодавець зобов'язаний лише ознайомити працівника з наказом до дати, з якої запроваджує дистанційну роботу, протягом двох днів з дня його прийняття. Якщо працівник не може працювати дистанційно під час існування означених обставин, то роботодавець може скористатися своїм правом оголосити простій або призупинити дію трудового договору. Звісно, в аспекті постанови КМУ «Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану» від 26.04.2022 р. № 481 [16] роботодавець має право накладати дисциплінарне стягнення за порушення трудової дисципліни, адже своєчасно і точно виконувати свої трудові обов'язки та розпорядження роботодавця – зобов'язання працівника, закріплене у ст. 139 КЗпП України [11]. Однак все ж слід аналізувати конкретні надскладні умови життя та причини неможливості виконання роботи на території України, а тому вимушеність працювати дистанційно з території іншої країни, де працівник знайшов тимчасовий прихисток.

Таким чином, умови застосування дистанційної форми роботи в умовах воєнного стану змінилися і не в кращій бік щодо працівників. Сподіваємося, що постанова № 481 [16] зазнає суттєвих змін та здобуде обмежене та чітке коло суб'єктів, на яких буде поширюватися її дія [18].

**Висновок.** Дистанційна робота надає широкі можливості для працівників та роботодавців. Працівник може виконувати роботу у зручному для себе місці, приміром, не виходячи з дому, при цьому отримувати оплату своєї праці. Роботодавець же може не турбуватися про створення належних умов праці, адже за безпеку на робочому місці при дистанційній роботі відповідає працівник. У той же час, запровадження воєнного стану спонукало до внесення суттєвих змін у застосуванні дистанційної праці. Так, якщо до цього законодавство не встановлювало будь-яких обмежень на використання дистанційної праці, то на початку запровадження воєнного стану такі законодавчі приписи з'явилися і деяким категоріям працівникам (держслужбовці, працівники державного сектора економіки) дозволено працювати дистанційно лише на території України. Але у зв'язку з цим постало питання – чи не є такі приписи-обмеження дискримінаційними, адже при дистанційній роботі головне, щоб працівник належно виконував свої обов'язки, незалежно від того з якого місця він буде фактично виконувати свої трудові функції? Ще більше питань викликало надання права роботодавцям застосовувати дисциплінарні стягнення щодо тих працівників (державного сектора економіки), які не будуть виконувати свої трудові обов'язки на території України. Вважаємо, що дистанційна робота за своєю сутністю є такою формою організації праці, яка дає свободу працівнику у виборі місця виконання своєї трудової функції, а обмеження цієї свободи нівелює саму природу дистанційної роботи.

#### Список використаних джерел:

1. Коронавірус і дистанційна робота: що зробила держава URL: <https://cedos.org.ua/researches/koronavirus-i-dystantsiina-robota-shcho-zrobyla-derzhava/> (дата звернення 05.07.2022)
2. Eurofound. (2010). Telework in the European Union. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/tn0910050s.htm> (дата звернення 05.07.2022)

3. Дистанційна робота: Матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних і європейських стандартів з питань праці URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms\\_753335.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_753335.pdf) (дата звернення 05.07.2022)
4. Вапнярчук Н.М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 101–106.
5. Демченко О.В. Механізм правового регулювання дистанційної зайнятості за трудо-правовою регламентацією. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2019. Вип. 2. С. 42–45.
6. Іншин М.І. Дистанційна зайнятість працівників в умовах ринкової економіки. *Форум права*. 2014. № 3. С. 466–469. URL: <http://center-social-law.com/bitstream/123456789/93/1/259.pdf> (дата звернення: 05.07.2022).
7. Свічкарьова Я.В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості. *Держава та регіони. Серія «Право»*. 2013. № 1. С. 129–134.
8. Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. *Підприємство, господарство і право*. 2021. № 1. С. 93-99. DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.1.16>
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 17.03.2020 р. № 530-IX. *Офіційний вісник України*. 2020. № 26. Ст. 955.
10. 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 04.02.2021 р. № 1213-IX. *Офіційний вісник України*. 2021. № 20. Ст. 850.
11. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.
12. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.
13. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: наказ Мінеконом, торгівлі та сг від 05.05.2021 № 913-21. *Офіційний вісник України*. 2021. № 54. Ст. 3383.
14. Лист ТПП України від 28.02.2022 р. № 2024/02.0-7.1 [Щодо форс-мажору] URL: <https://uccci.org.ua/uploads/files/621cba543cda9382669631.pdf> (дата звернення 05.07.2022)
15. Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану: постанова Кабінету Міністрів України від 12.04.2022 р. № 440. *Урядовий кур'єр* від 14.04.2022. № 86.
16. Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану: постанова Кабінету Міністрів України від 26.04.2022 р. № 481. *Урядовий кур'єр* від 28.04.2022. № 97.
17. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. *Офіційний вісник України*. 2003. № 11. Ст. 462.
18. Луценко О. Є. Дистанційна робота в умовах воєнного стану. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану*: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.). Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 135-138.