

УДК 349.2

Рибалко А.О.

студ. гр. Ю-119 НУ «Запорізька політехніка»

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА ЯК НОВА ФОРМА ПРАЦІ: ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА

З настанням у березні 2020 року пандемії коронавірусу в Україні трудове законодавство потребувало змін. Тому, задля уникнення поширення цієї хвороби в Україні було прийнято низку нормативно-правових актів, згідно з якими була надана можливість працювати дистанційно. Водночас слід зазначити, що дистанційна робота регламентувалася у трудовому законодавстві, але необхідно було визначати механізм реалізації чинних нормативно-правових актів в умовах пандемії.

Метою наукової роботи є проведення правового аналізу нормативно-правових актів, що регламентують дистанційну роботу та визначення особливостей цієї форми реалізації права на працю.

Конституцією України, ч. 1 ст. 43 зазначено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Зрозуміло, що це надає право громадянам укладати у різних формах трудові договори. Крім того, ч. 2 ст.43 Конституції України встановлює, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Тобто, держава має обов'язок перед громадянами та іншими особами створювати такі умови праці, в яких усі без винятку особи зможуть реалізувати своє право на працю.

Дистанційна робота, як певний вид робочого часу, регулюється статтею 60² КЗпП України. У ч. 1 цієї статті законодавець визначає, що 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. Іншими словами, законодавство чітко встановлює особливості дистанційної роботи: це певна форма організації праці; працівник виконує роботу не в межах робочого приміщення; робітник працює у місці, яке обрав він сам (наприклад, вдома); праця відбувається за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій.

Типова форма трудового договору, який укладається щодо дистанційної роботи, затверджується центральним органом виконавчої влади, який затверджує формування державної політики у сфері трудових відносин. Згідно з нею, при укладенні такого договору, сторони зазначають: найменування праці, спеціальності, професії або посади працівника; чітко визначені трудові функції, які повинен виконувати працівник; термін дії договору; положення щодо оплати праці; тривалість робочого часу й відпочинку; порядок і терміни забезпечення обладнанням, програмно-технічними та іншими засобами та/або розмір, порядок і терміни виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними засобів та інших відшкодування витрат; умови й терміни подання звітів про виконані робочі обов'язки; засоби комунікації між сторонами тощо. Але законодавець забороняє підписання трудового договору про таку форму праці, якщо наявні небезпечні й шкідливі виробничі (технологічні) фактори. Щодо переліку робіт, які можуть виконуватися дистанційно, законодавець не дає чітких вказівок.

Робочий час робітники, які виконують працю у дистанційній формі, розподіляють самостійно, на них не поширюються положення внутрішнього трудового розпорядку роботодавця (але у трудовому договорі робітник та роботодавець можуть передбачити й протилежне). Проте, норма робочого часу, встановлена законодавством у ст. 50 та 51 КЗпП України, залишається обов'язковою для таких робітників.

У дистанційній формі роботи передбачається так званий «період відключення» – певний проміжок часу, передбачений трудовим законодавством та договором між сторонами, під час якого працівник має право в односторонньому порядку переривати інформаційно-телекомунікаційний зв'язок із роботодавцем. Такий період не буде порушенням домовленостей, встановлених трудовим договором, або трудової дисципліни.

Отже, на нашу думку, дистанційна робота як одна із форм реалізації права на працю на сьогодні регламентується на основі новітніх актів трудового законодавства, які не мають практичного підґрунтя. Не треба й забувати, що ці акти були прийняті в дуже стислі строки, задля недопущення економічної кризи та порушень конституційного права кожної людини на працю. Надалі ці акти повинні піддатися вдосконаленню, щоб перетворитися з теоретичної площини на практичну.