

## **ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ**

**Дрозд Олексій Юрійович**

*доктор юридичних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки,  
професор кафедри поліцейського права,  
Національна академія внутрішніх справ  
м. Київ, Україна*

Одним із форматів роботи в умовах воєнного стану є дистанційна робота, якою, згідно зі ст. 60-2 Кодексу законів про працю України, є форма організації праці, за котрої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [1].

Запровадження такого формату роботи можливо шляхом укладення договору про дистанційну роботу або через видання роботодавцем відповідного наказу. Зауважимо, що такий договір, згідно з нормами ст. 24 КЗпП України укладається лише у письмовій формі. Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин. Укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів забороняється.

Договір про дистанційну роботу може укладатися в паперовій або електронній формах. Якщо обрано останній варіант, то договір укладається з дотриманням вимог Законів України «Про електронні документи та електронний документообіг» та «Про електронні довірчі послуги». Договір у паперовій формі укладається у двох примірниках, по одному для кожної Сторони, що мають однакову юридичну силу.

У наказі ж має міститися перелік працівників, яких стосується перевід на дистанційну форму роботи. В умовах воєнного стану запровадження дистанційної роботи може здійснюватися і розпорядженням роботодавця без попередження про це за два місяці, як це передбачено ст. 32 КЗпП. Єдиною умовою є повідомлення працівника про таке розпорядження до запровадження дистанційної роботи.

Для того, щоб перевести працівника у такий формат роботи, мають виконуватися наступні умови:

– і роботодавець, і працівник погоджуються на запровадження дистанційної форми роботи;

– наявність в обох сторін технічної можливості для переходу в такий формат роботи;

– робота, яка виконується працівником, є такою, яка дозволяє її здійснення за допомогою апаратних засобів (комп'ютерів, серверів тощо) та програмного забезпечення (операційних систем, мережевих протоколів, пошуківих систем тощо).

Законодавство не містить заборони щодо виконання дистанційної роботи за кордоном. Якщо працівник у зв'язку з небезпекою для життя і здоров'я під час дії воєнного стану виїхав за межі країни і має технічну можливість виконання трудових функцій дистанційно з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, йому здійснюється виплата зарплати відповідно до умов, встановлених у трудовому договорі, за фактично виконану роботу (відпрацьований час) [2].

Наголосимо, що не кожен працівник має змогу працювати дистанційно. Так, якщо специфіка його роботи така, що він в обов'язковому порядку має перебувати на робочому місці, або, наприклад, доступ до певних баз даних чи програмного забезпечення можливий лише з робочого приміщення чи обладнання, яке в ньому встановлено, то перехід у такий формат роботи є, звичайно, неможливим.

У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу, тобто не може перевищувати 40 годин на тиждень з винятками для окремих категорій працівників, для яких законодавством передбачена скорочена тривалість робочого часу.

Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу. Також за погодженням між працівником і роботодавцем виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця. Особливості поєднання

дистанційної роботи з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу. У разі відсутності у трудовому договорі положення про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами таке забезпечення покладається на роботодавця, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим (чч. 6–8 ст. 60-2 КЗпП України).

У Типовому договорі про дистанційну роботу також закріплено гарантію вільного часу для відпочинку, у тому числі 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 [3].

Також у такому договорі також прописується порядок комунікації із метою належної організації виконання дистанційної роботи, ознайомлення працівника з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, дорученнями, завданнями та іншими документами роботодавця. Крім того, передбачається процедура звітування працівника про виконану роботу, а також випадки притягнення сторін до відповідальності.

### Література:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. *Відом. Верхов. Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Дистанційна робота: умови запровадження. Medoc, 19 жовтня 2023 р. [Електронний ресурс]. URL: <https://medoc.ua/blog/distancijna-robota-umovi-zaprovadzhennja>
3. 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 [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#n16>