

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПОНЯТТЯ «ВІДДАЛЕНЕ РОБОЧЕ МІСЦЕ»

Олена Василівна ЧОРНОУС,

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри правового забезпечення
господарської діяльності факультету № 6
Харківського національного
університету внутрішніх справ
<https://orcid.org/0000-0002-1475-7990>*

У всьому світі люди прагнуть створити максимально комфортні умови для життя і роботи. Багато хто хоче мати вільний графік і не бути прив'язаним до робочого місця. Тому і вибирають віддалену роботу. Такий стан справ часто влаштовує і роботодавця, оскільки має свої плюси.

З метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, відповідно до ст. 29 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб», з урахуванням рішення Державної комісії з питань техногенно-екологічної безпеки та надзвичайних ситуацій від 10.03.2020 р. Кабінетом Міністрів України з березня 2020 р. на всій території України запроваджено карантин, що стало рушійною силою для пошуку та активного використання більш гнучких форм зайнятості. У зв'язку з пандемією Covid-19 багато роботодавців з метою дотримання чинного законодавства вибудовують віддалену роботу зі своїми співробітниками. Прагнення зменшити витрати на утримання персоналу призводить до переміщення робочого процесу за межі офісу, установи, організації. Для виконання разових проектів та завдань роботодавець отримує можливість наймати окремих людей, а не тримати цілий штат співробітників, досить велика кількість працівників перейшли на дистанційну форму роботи з використанням віддаленого робочого місця.

Гнучка зайнятість та її різновиди в значній мірі сприяють зростанню рівня життя населення, сприяють зниженню рівня безробіття. Локально вони дозволяють роботодавцям швидше реагувати на зміни ринку товарів і послуг, змінювати режим роботи установ, підприємств, організацій. В зв'язку з цим окремі терміни потребують свого корегування та вдосконалення.

На сьогодні трудове законодавство містить таке поняття як «надомна робота», яке є найбільш наближеною до суті віддаленої роботи. Робота надомників регулюється Кодексом законів про працю України і Положенням про умови праці надомників, затвердженим постановою Державного комітету СРСР із праці та соціальних питань і Секретаріату ВЦРПС від 29.09.81 р. № 275/17-99, яке діє в частині, що не суперечить Конституції та законам України.

Кодекс законів про працю України на сьогодні не містить ані визначення місця роботи, ані визначення робочого місця. Поняття «робоче місце» згадується Кодексу законів про працю України у деяких місцях, зокрема у: а) ст. 29 «Обов'язок власника або уповноваженого ним органу проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце»; б) ст. 32 «Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці»; в) ст. 197 «Надання молоді першого робочого місця». Поняття «робоче місце» зустрічається і в деяких інших чинних нормативно-правових актах. Наприклад, у Законі України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р. № 875-ХІІ; наказі Міністерства соціальної політики України «Про затвердження форми звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» та Порядку її подання» від 31 травня 2013 р. № 316 тощо. У різних нормативно-правових актах, методичній літературі та на практиці часто не зовсім зрозуміло, що конкретно означає поняття «робоче місце», чим воно відрізняється від деяких інших схожих термінів та як правильно його використовувати на практиці, наприклад, у локальних нормативних актах підприємства.

Разом з цим, враховуючи що у зазначених вище та інших нормативно-правових актах чинного законодавства України відсутнє визначення поняття «робоче місце», для розуміння його суті та правильного застосування на практиці означеного поняття слід звернутися до Методичних рекомендацій щодо визначення робочих місць, схвалених протоколом Міністерства праці України від 21 червня 1995 р. № 4, які були розроблені для задоволення внутрішніх потреб держави у статистичних даних про процеси, які відбуваються в економіці України, та обліку робочих місць на підприємствах у галузевому та регіональному аспектах.

Так, відповідно до п. 1 «Робоче місце - визначення, класифікація» Методичних рекомендацій № 4, робоче місце працівника характеризується наявністю: закріпленої зони; технічних засобів (основних виробничих і не-виробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідної для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або установчих функцій. Варто зауважити, що останнім часом значного розповсюдження набувають так звані «віртуальні (віддалені) робочі місця», які забезпечують можливість відповідним працівникам працювати у будь-який час доби з будь-якого місця планети. Таке робоче місце для організації чи установи є повноцінною альтернативою придбання й налаштуванню комп'ютерної техніки, програмного забезпечення, характеризується гарантованою продуктивністю відповідного устаткування, і дозволяє підприємству заощадити значну кількість часових та фінансових ресурсів, а також забезпечити високу ефективність його бізнес-процесів. Основою визначення робочого місця є функціональний розподіл праці у взаємозв'язку із засобами праці, що дозволяє розглядати робоче місце як місце докладання робочої сили працівників. Трудова діяльність працівника може здійснюватися, а відповідно, і робоче місце працівника може знаходитися як на підприємстві, так і вдома, з використанням відповідних технічних засобів чи без їх використання.

Згідно з Методичними рекомендаціями № 4 робочі місця в галузях економіки класифікуються за такими основними ознаками: а) за належністю (власні робочі місця підприємства; орендовані даним підприємством робочі місця; орендовані у даного підприємства робочі місця; робочі місця надомників); б) за укомплектованістю (діючі робочі місця; вакантні робочі місця; резервні робочі місця; зайві робочі місця); за ступенем механізації (автоматизовані, механізовані, ручної праці); в) за строком дії (постійні; сезонні; тимчасові); г) за часом знаходження працівника на них: постійні, де працівник проводить більше п'ятдесяти відсотків свого робочого часу; непостійні, де працівник знаходиться менше п'ятдесяти відсотків свого робочого часу.

Таким чином, робоче місце працівника — це певна обмежена територія, яка може бути віддалена, мобільна, в якій здійснюється трудова діяльність працівника із застосуванням у процесі роботи різних технічних та/або інших засобів. Важливість раціональної організації робочого місця працівника визначається тим, що на робочому місці людина проводить третину свого трудового життя, а створення оптимальних робочих місць, які б сприяли ефективній реалізації творчого і фізичного потенціалу працівників, мають бути основним завданням роботодавця, власника чи підприємця, так як вдосконалення планування, організації і обслуговування робочого місця працівника є важливим елементом ефективності його роботи та високопродуктивної праці.