

ДИСТАНЦІЙНА ТА НАДОМНА РОБОТА: СПІЛЬНІ ТА ВІДМІННІ РИСИ

Олександр Сергійович ОЛЕКСІЄНКО,

*Товариство з обмеженою
відповідальністю «ВІЗАНТІЯ 1»*

Із 27 лютого 2021 року в Україні запроваджено дві самостійні форми організації праці: дистанційну й надомну. Дані нестандартні режими робочого часу нормативно регламентуються нормами КЗпП України, а саме ст. 60-1 (надомна робота) та 60-2 (дистанційна робота). Дистанційна робота – це 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 [1]. В свою чергу відповідно до чинного законодавства надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця [1].

Аналізуючи зазначені режими робочого часу, то до спільних рис можна віднести наступні:

- 1) відносяться до нестандартних (гнучких) режимів робочого часу;
- 2) для певних категорій працівників передбачено переважне право на встановлення зазначених режимів праці. Так, вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи можуть бути переведені на дистанційну або надомну роботу за умови, що їхня робота може виконуватися в такому режимі і роботодавець має для цього відповідні ресурси і засоби.
- 3) надомні та дистанційні працівники виконують свою трудову функцію поза приміщеннями роботодавця;
- 4) однакові норми тривалості робочого часу для обох видів роботи. Нормальна тривалість - до 40 годин на тиждень або скорочена (для певних категорій працівників) - до 24 або 36 годин на тиждень.

5) переваги для працівників, які полягають у тому, що є змога працювати в зручному місці, економити час та ресурси на дорогу на роботу і з роботи, а також краще поєднувати роботу, наприклад, з виконанням сімейних обов'язків;

б) дистанційна та надомна роботи можуть тимчасово запроваджуватися роботодавцем 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.

Хоча зазначені режими мають спільні риси, все ж можна виділити і відмінності, зокрема:

1) *місце виконання роботи*: Відмінністю надомної роботи від дистанційної зокрема є те, що робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено працівником без погодження з роботодавцем. Дистанційні працівники виконують свою трудову функцію у будь-якому місці за власним вибором, але при цьому мають бути на зв'язку з роботодавцем за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. Надомні працівники виконують роботу за місцем свого проживання або в іншому чітко визначеному договором місці, але поза приміщеннями роботодавця. Для такої роботи характерна закріплена робоча зона та технічні засоби. Якщо ж надомний працівник не має змоги виконувати роботу на своєму фіксованому робочому місці з причин, що від нього не залежать, то він повинен про це повідомити роботодавця не менше ніж за три робочі дні до такої зміни у спосіб, що передбачений трудовим договором.

2) *режим роботи*: Відповідно до чинного законодавства, за дистанційного режиму робочого часу працівник розподіляє свій робочий час на власний розсуд, за загальним правилом на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку. На надомних працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи, організації. Тобто, фактично працівник працює в такому ж режимі як і працівники безпосередньо на підприємстві, лише за тим виключенням, що він знаходиться в іншому конкретному місці.

3) *час відпочинку*: оскільки на надомних працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, то час перерви на обід та відпочинок у нього стандартний як і в інших працівників. Щодо дистанційних працівників, то є свої особливості. Дистанційному працівнику гарантується період вільного часу для відпочинку й харчування - період відключення. У цей час працівник може не відповідати на повідомлення чи телефонні дзвінки роботодавця. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

4) *відповідальність щодо дотримання безпечних і нешкідливих умов праці*: у разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. Щодо надомних

працівників, то таке положення відсутнє в чинному законодавстві, а отже можемо зробити висновок, що відповідальність в даному випадку покладається на роботодавця.

5) *нормування та оплата праці*: відповідно до ч. 6 ст. 60-1 КЗпП виконання надомної роботи, наприклад, не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників. У той же час стосовно дистанційної роботи такого припису немає. Це дозволяє зробити висновок, що виконання дистанційної роботи може тягнути за собою ці зміни, що дає можливість зменшувати розмір заробітної плати. Якщо дистанційна робота передбачає зміни умов нормування, оплати праці тощо, то має бути відповідна норма, яка визначає правила, порядок та межі цих змін, інакше виникає прогалина в трудовому законодавстві стосовно даного питання [2].

Таким чином, можемо зробити висновок, що запровадження у 2021 році дистанційної та надомної роботи є позитивним кроком щодо реалізації гнучкості у трудових відносинах і відповідає сучасним потребам економіки та ринку праці. Дистанційна та надомна роботи мають спільні та відмінні риси. Також, було виділено декілька проблемних аспектів щодо регулювання зазначених нестандартних режимів робочого часу.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 зі змінами та доповненнями в останній редакції від 24.12.2023 року на підставі 3494-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Довгань Б.В., Амелічева Л.П. Деякі проблеми правового регулювання гнучкого режиму робочого часу, дистанційної та надомної роботи за трудовим законодавством. *Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса*. 2021. <https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/9968/9895>