

Ключові слова: трудове право, трудовий договір, юридичні факти, юридичні дії, бездіяльність.

Ключевые слова: трудовое право, трудовой договор, юридические факты, юридические действия, бездействие.

Key words: labor law, employment contract, legal facts, legal actions, inaction.

НАНЬЄВА МАРІЯ ІВАНІВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук*

СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА» І «НАДОМНА РОБОТА»

Активне запровадження цифрових технологій, збільшення попиту роботодавців на використання у роботі мережі Інтернет, електронного зв'язку, відеоконференцій, поширення пандемії зумовили перехід до нових, сучасних форм зайнятості. Тільки за останній рік 36 % українців перейшли на дистанційну роботу. Велика кількість працівників поєднує дистанційну і звичайну роботу. Однак, на законодавчому рівні, питання щодо регулювання дистанційної і надомної роботи не було врегульовану на достатньому рівні, що зумовлювало проблеми щодо регулювання таких форм зайнятості на практиці.

Раніше поняття «надомної роботи» було наведене лише у Положенні про умови праці надомників, затверджене Постановою Госкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 р., яке закріплює право визначених категорій громадян працювати на дому (наприклад, жінок, які мають дітей у віці до 15 років, осіб з інвалідністю та пенсіонерів, тощо).

У вказаному Положенні наводиться визначення «надомників», якими вважаються особи, які уклали трудовий договір з об'єднанням, комбінатом, підприємством, установою, організацією, колгоспом про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів та з використанням знарядь і засобів праці, що виділяються підприємством, або придбаних за рахунок коштів цього підприємства [1].

Також, у статті 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» передбачено можливість надомної праці для осіб з інвалідністю, зокрема, зазначено, що особам з інвалідністю, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні з умовою про виконання роботи вдома.

У науковій літературі поняття дистанційної роботи також іноді співвідносять з поняттям надомна праця, домашня праця. Але, на думку І. І. Моторної дистанційна зайнятість є взаємодією працівника та роботодавця на ринку праці, що передбачає гнучкі соціально-трудові

відносили безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій [2, с. 6].

Кодекс Законів про Працю України не містив поняття «дистанційна робота», «дистанційний працівник», а отже і правовий статус працівників, які працювали дистанційно, залишався не визначеним і в деякій мірі ототожнювався з працівниками «надомниками» [3].

Але, після прийняття Верховною Радою України Законів України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17.03.2020 року та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30.03.2020 року, законодавче регулювання трудового договору з дистанційними працівниками набуло нового характеру.

Також, ст. 60 Кодексу законів про працю була викладена у новій редакції і містила визначення дистанційної (надомної) роботи. Але, знову ж таки, поняття «надомної» та «дистанційної» роботи в деякій мірі ототожнювалося.

Треба також зазначити, що кодекси багатьох зарубіжних країн вже давно містять положення про такі види трудового договору, як трудовий договір про надомну працю, про домашню працю, про дистанційну працю, про надання послуг особистого характеру для ведення домашнього господарства. Це є свідченням імплементації у національне трудове законодавство міжнародних трудових стандартів, зокрема, конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці, врахування поширення нетипових форм зайнятості в умовах глобалізації світової економіки і необхідності захисту трудових прав та інтересів найманих працівників.

У лютому 2021 року відбулося оновлення законодавства в розрізі регулювання питань дистанційної, надомної роботи та гнучкого режиму робочого часу, яким осучаснилося відповідне регулювання і відбулося чітке розмежування «надомної роботи» та «дистанційної роботи».

Так, відповідно до змін, які були внесені Законом 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 року «надомна робота» визначається як 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 власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу.

В той час, «дистанційна робота» визначається як 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 [4].

Отже, законодавець чітко вказує на те що, надомна робота має закріплену зону, виконується за місцем проживання працівника та останній забезпечується необхідними технічними засобами для виробництва, а дистанційна робота виконується в будь-якому місці за вибором працівника із використанням інформаційно-телекомунікаційних технологій і передбачається можливість працівника не виходити на зв'язок. Також, під час дистанційної роботи працівник розподіляє свій робочий час на власний розсуд, а при надомній праці встановлено загальний режим роботи. Надомна праця запроваджується для осіб, які мають необхідні практичні навички. Дистанційна робота запроваджується для робіт, що не мають шкідливих і небезпечних виробничих факторів. Можливість використовувати надомну і дистанційну працю мають особливі категорії працівників, якщо роботодавець зможе забезпечити відповідні умови і якщо це не суперечить характеру виконуваної роботи. Цікавим є те, що працівник може вимагати від роботодавця тимчасовий перехід на дистанційну роботу у випадку, якщо на робочому місці щодо нього було вчинено дії, що містять ознаки дискримінації (працівник має довести роботодавцеві, що дискримінація мала місце), зважаючи на трудову функцію працівника.

Список використаної літератури:

1. Про затвердження Положення про умови праці надомників від 29.09.1981 року : Постанова № 275/17-99. Органи влади СРСР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81#Text>
2. Моторна І. І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання. Україна: аспекти праці. 2008. № 3. С. 6–12.
3. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. Відомості Верховної Ради України. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
4. 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 року № 1213-IX. Офіційний Вісник України. 2021. № 20. Ст. 850.

Ключові слова: трудовий договір, трудове законодавство, надомна робота, дистанційна робота.

Ключевые слова: трудовой договор, трудовое законодательство, надомная работа, дистанционная работа.

Key words: labor contract, labor legislation, home work, remote work, teleworking.