

вищої, вищої освіти, не зареєстровані в центрі зайнятості як безробітні або як такі, що шукають роботу, сумарно більше ніж три місяці протягом періоду, за який враховуються доходи [2].

Доцільно наголосити, що наведені санкції застосовуються не за безпосереднє порушення приписів соціально-забезпечувального законодавства, а є заходами впливу на недобросовісних отримувачів соціальних надань, що дозволяють максимально забезпечити адресність (що стосується державної соціальної допомоги як організаційно-правової форми соціального захисту) та цільове використання коштів (що стосується загальнообов'язкового державного соціального страхування) у сфері соціального захисту.

Таким чином, правообмежуючі санкції у праві соціального забезпечення можна диференціювати на дві групи. Перша група санкцій включає в себе норми, спрямовані на зниження розмірів грошових виплат у сфері соціального захисту чи тривалості їх здійснення. Друга група санкцій охоплює положення, які закріплюють підстави для відмови в наданні того чи іншого виду соціального захисту, що дозволяє максимально забезпечити інтереси другого з учасників відповідних галузевих відносин та у глобальному сенсі держави і суспільства.

Список використаних джерел:

1. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№ 49–51. Ст. 376.
2. Про затвердження Порядку призначення і виплати державної допомоги сім'ям з дітьми: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.12.2001 № 1751. *Офіційний вісник України*. 2001. № 52. Ст. 2365.

Ключові слова: право на соціальний захист, відповідальність у праві соціального забезпечення, правообмежуючі санкції у праві соціального забезпечення, недобросовісна поведінка.

Key words: right to social protection, responsibility in social security law, restrictive sanctions in social security law, dishonest behavior.

ЗІНЧЕНКО ОЛЕКСАНДР ВІКТОРОВИЧ

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого,
аспірант кафедри трудового права*

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІ ОСІБ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ПОЗА МІСЦЕЗНАХОДЖЕННЯМ РОБОТОДАВЦЯ: СЬОГОДЕННЯ

В умовах економічного спаду, пов'язаного з пандемією COVID-19, війною з Російською Федерацією питання правового регулювання

форм зайнятості набувають певної гостроти та актуальності, як з позиції підтримки зайнятості в цілому, так і з позиції вироблення нормативно-правового забезпечення та практичних рекомендацій для роботодавців, перед якими стоять цілком реальні завдання збереження робочих місць, працівників та організації використання найманої праці в нових реаліях. Щоб врегулювати питання трудових відносин під час воєнного стану в Україні був прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX [1], згідно з яким у разі можливості виконання роботи віддалено, роботодавцю доцільно прийняти рішення про тимчасове переведення працівників на дистанційну або надомну роботу, залежно від специфіки роботи підприємства, кожного структурного підрозділу чи окремих працівників. Таке рішення оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця та доводиться до відома працівників протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної чи надомної роботи. В рішенні доцільно вказати, в який спосіб роботодавець доручатиме працівникам роботу і контролюватиме її виконання та порядок забезпечення обліку виконаної роботи. При цьому, неможливість виконання працівником дистанційної роботи у зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій (комп'ютера, підключення до мережі Інтернет тощо) не можуть розглядатися як порушення трудової дисципліни.

Як бачимо, у сьогоденнішніх реаліях дистанційна робота стає рятівною соломинкою і для роботодавців, і для працівників, адже таким чином вони можуть працювати незалежно від свого чи роботодавця місцезнаходження. Тому переведення працівника на дистанційну роботу буде найбільш безпечним варіантом оформлення працівників у районах бойових дій.

Нині трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця частково врегульовані Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» від 4 лютого 2021 р. № 1213-IX. Зокрема, законодавчо закріплено, що дистанційна та надомна робота є формами виконання роботи, що виконуються поза звичайним робочим місцем у приміщенні роботодавця.

Відповідно до ч. 1 ст. 60-2 КЗпП [2] 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. Згідно п. 6-1 ч. 1 ст. 24 КЗпП додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу. Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджена наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 5 травня 2021 року № 913-21 «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу».

Відповідно до ч. 11 ст. 60-2 КЗпП 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 дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

Якщо працівника переведено на дистанційну роботу наказом роботодавця, рекомендується заздалегідь погодити з працівником комунікацію та взаємодію під час дистанційної роботи. Це забезпечить належну організацію виконання дистанційної роботи, можливість ознайомлення працівника з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, дорученнями, завданнями та іншими документами роботодавця. Зокрема, доцільно: визначити засоби електронного зв'язку, наприклад електронна пошта, номер телефону, мобільний додаток, тощо); умови надання звітності працівником про виконану роботу (якщо це необхідно); умови повідомлення працівником про виникнення ситуацій, що унеможливають належне виконання дистанційної роботи; інші умови щодо комунікації та взаємодії сторін.

Загальна тривалість робочого часу при дистанційній роботі не може перевищувати норм, передбачених статтями 50, 51 КЗпП України. Працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

Також слід зазначити законодавство (ст. 60-2 КЗпП України) не містить заборони виконання такої дистанційної роботи за кордоном. Тому відповідно у випадку, коли 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 заробітної плати відповідно до умов, встановлених у трудовому договорі, за фактично виконану роботу (відпрацьований час).

Водночас для певної категорії працівників з цього правила є й виключення. Так, відповідно до постанови Кабінету Міністрів «Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану» від 26 квітня 2022 р. № 481 [3] робота працівників, членів виконавчого органу та керівників суб'єктів господарювання за межами України допускається

лише у разі службового відрядження, оформленого в установленому порядку. У разі перебування працівників суб'єкта господарювання в робочий час поза межами робочого місця в Україні, без рішення, зазначеного в абзаці першому пункту 1 цієї постанови (для членів виконавчого органу або керівника суб'єкта господарювання, які перебувають на території України, за рішенням суб'єкта управління об'єктами державної власності, загальних зборів акціонерів (учасників) господарських товариств, у статутному капіталі яких 50 відсотків акцій (часток) належать державі, а також наглядових рад суб'єктів господарювання може запроваджуватися дистанційна робота за наявності можливості забезпечення належної (безперервної) роботи відповідного суб'єкта господарювання), або перебування в робочий час за кордоном, за винятком перебування у відрядженні, оформленому в установленому порядку, до них може бути застосоване дисциплінарне стягнення відповідно до закону. Тобто, працівники можуть працювати дистанційно, якщо є така технічна та організаційна можливість і за умови отримання відповідного рішення.

Підводячи підсумок викладеному слід зазначити щодо важливості в умовах сьогодення такої форми зайнятості як дистанційна робота, яка мала свої переваги і у мирний час, а в умовах війни стала одним зі способів продовження бізнесів.

Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
2. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану : постанова Каб. Міністрів від 26 квітня 2022 № 481. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/deyaki-pitannya-organizaciyi-roboti-pracivnikiv-subyektiv-gospodaryuvannya-derzhavnogo-sektoru-ekonomiki-na-period-voyennogo-stanu-481>

Ключові слова: держава, воєнний стан, працівник, роботодавець, трудовий договір, дистанційна робота, національне законодавство.

Key words: state, martial law, employee, employer, employment contract, employment function, remote work, homework, national legislation.