

ОСОБЛИВОСТІ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Волинець Руслана Віталіївна

здобувач вищої освіти факультету економіки, менеджменту та права
Вінницький торговельно-економічний інститут
Державний торговельно-економічний університет, Україна

Бахновська Ірина Петрівна

ORCID ID: 0000-0002-9236-9424

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри права
Вінницький торговельно-економічний інститут
Державний торговельно-економічний університет, Україна

Анотація. У статті досліджено поняття та правове регулювання дистанційної роботи в період воєнного стану. Визначено її ознаки та особливості. Аргументовано, що серед особливостей дистанційної роботи також слід зазначити те, що дистанційна робота вимагає високої самодисципліни та особистої відповідальності працівника. Зосереджено увагу, що дистанційна робота може мати різні форми, включаючи повний режим віддаленої роботи. Визначено вимоги до трудового договору для дистанційної роботи відповідно до типової форми трудового договору для дистанційної роботи. Законодавство не визначає переліку робіт, які можуть виконуватися дистанційно. Зазначено, що роботодавець самостійно вирішує, чи може робота виконуватися поза межами підприємства.

Постановка проблеми. Дистанційна робота спрямована на модернізацію організації праці з метою підвищення продуктивності та конкурентоспроможності підприємств, при цьому забезпечуючи баланс між гнучкістю бізнесу та безпекою, якістю робочих місць і доступністю для вразливих груп працівників на ринку праці. Однак, разом з цим, дистанційна робота створює серйозні виклики для працівників і роботодавців, які потребують належного вирішення через законодавство та політику. Особливо актуальними стали питання організації дистанційної праці під час воєнного стану в Україні, зокрема щодо прав та гарантій для працівників і роботодавців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вчені, такі як Мельничук О. Ф., Іншин М. І., Павліченко І. М., Світайло П. Ю., Мельничук М. О., Серeda О. Г., Плехов Д. О., приділили особливу увагу дослідженню дистанційної роботи в умовах воєнного стану. Їхні дослідження розглядають особливості дистанційної роботи, робочий час, право на вільний час тощо. Незважаючи на велику кількість наукових праць, це питання залишається актуальним і потребує подальших досліджень, особливо в умовах воєнного стану.

Метою даного дослідження є визначення особливостей дистанційної роботи під час воєнного стану.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дистанційна робота (також відома як телеробота, телекомутація або телевиконання) - це форма організації праці, при якій працівник виконує свої обов'язки поза традиційним офісним середовищем. Замість того, щоб працювати в офісі або на підприємстві, працівник працює віддалено з будь-якого місця, яке відповідає його потребам: це може бути дім, кав'ярня, громадський простір або навіть інша країна [3].

Основними характеристиками дистанційної роботи є використання інформаційно-комунікаційних технологій для забезпечення зв'язку і спільної роботи з командою та доступу до необхідних ресурсів. Це може включати в себе використання електронної пошти, чатів, відеоконференцій, спеціалізованих програмних засобів для спільної роботи над проектами та доступ до хмарних сервісів.

Дистанційна робота може мати різні форми, включаючи повний режим віддаленої роботи, коли працівник працює виключно віддалено без фізичного присутності в офісі, а також гібридний режим, коли працівник має можливість працювати як в офісі, так і віддалено в залежності від конкретних завдань та умов.

Дистанційна робота є одним із можливих форматів організації праці, особливо в умовах воєнного часу. Це означає, що працівник виконує свої обов'язки поза офісом або іншими робочими приміщеннями роботодавця, використовуючи інформаційно-комунікаційні технології за своїм вибором.

Для запровадження дистанційної роботи потрібні певні умови:

- робочі обов'язки працівника повинні бути такі, щоб їх можна було виконувати віддалено з використанням технологій зв'язку.
- як працівник, так і роботодавець повинні мати бажання та відповідність для запровадження дистанційної роботи.
- у обох сторін (працівника і роботодавця) повинні бути належні технічні можливості для реалізації дистанційної роботи.

Найважливішою умовою є наявність відповідних технічних засобів для виконання роботи віддалено. Це означає, що роботодавець має забезпечити працівника доступом до необхідних ресурсів для виконання його обов'язків. Якщо роботодавець не може забезпечити ці умови або немає технічної можливості для дистанційної роботи, то такий варіант не може бути запропонований працівнику.

Дистанційна робота завжди має бути оформлена письмовим трудовим договором, що є обов'язковою умовою. Згідно з наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України № 913-21 від 5 травня 2021 року була затверджена типова форма трудового договору про дистанційну роботу [1].

У випадках, передбачених законом, наприклад, загрозою збройної агресії або надзвичайною ситуацією природного чи техногенного характеру, трудовий договір про дистанційну роботу може укладатися не письмово. У такому разі сторони самостійно вибирають форму договору.

24 березня 2022 року набув чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022р. № 2136-IX. Частиною першою статті 2 даного Закону встановлено, що у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору [5].

Разом з тим, сторонам не заборонено використовувати для дистанційної роботи типову форму трудового договору про дистанційну роботу затверджену 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» [6].

Згідно з частиною другою статті 3 Закону № 2136-IX у період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.

Отже, переведення працівника на дистанційну роботу не вимагає обов'язкового попередження за 2 місяці про зміну істотних умов праці.

Типова форма трудового договору про дистанційну роботу включає такі обов'язкові пункти: посада, строк випробування (якщо передбачений), трудові обов'язки, місце роботи, строк дії договору, робочий графік, час відпочинку, умови оплати праці, технічне забезпечення, засоби зв'язку, порядок звітності, захист персональних даних, конфіденційність інформації, права та обов'язки сторін, порядок припинення договору тощо.

У заключних положеннях договору завжди вказується його форма, дата набрання чинності, дата початку роботи працівника, а також підпис працівника щодо ознайомлення з умовами договору. Деякі умови з типової форми можуть бути змінені за згодою обох сторін.

У контексті укладення трудового договору, особливу увагу приділяють питанню його терміну. У сфері трудового права переважає тенденція до укладання договорів без визначення строку, але виникають випадки, коли необхідно встановити конкретний термін угоди. Це може бути обумовлено характером роботи, специфікою умов виконання, інтересами працівника та іншими обставинами, які передбачені законодавством.

У період воєнного стану збільшилася кількість обґрунтованих причин для укладання строкових трудових договорів.

Це може пояснюватися тим, що багато громадян України евакуювалися за кордон або перемістилися в межах країни, деякі знаходяться на лікарняному чи відпустці з причин, пов'язаних з втратою працездатності та іншими обставинами [3].

При дистанційній роботі правила внутрішнього трудового розпорядку не поширюються на працівника. Дистанційному працівнику гарантується період вільного часу для відпочинку й харчування - період відключення. За таких умов працівник самостійно відповідає за дотримання безпечних і нешкідливих умов праці на робочому місці. Проте роботодавець має проводити інструктаж (дистанційно або очно) щодо безпечного використання обладнання та засобів, рекомендованих або наданих ним.

Законодавство передбачає, що у період воєнного стану або умов нестабільності ринку праці, роботодавці мають право укладати строкові трудові договори з новими працівниками. Це дозволяє оперативно залучати працівників до виконання роботи та уникати кадрових проблем та нестачі робочої сили. Також в контексті воєнного стану зростає потреба у заміщенні тимчасово відсутніх працівників, що також може стати причиною для укладання строкових трудових договорів.

Отже, у період воєнного стану та вз'язку з нестабільністю ринку праці укладення трудових договорів на строк може бути виправданим за певними обставинами, зокрема через підстави, пов'язані з війною, евакуацією або відсутністю працівника через інші обґрунтовані причини.

Правове регулювання дистанційної роботи включає в себе низку законодавчих актів та норм, які встановлюють права та обов'язки сторін, порядок укладання та виконання трудового договору про дистанційну роботу. Основні джерела правового регулювання дистанційної роботи в Україні включають:

1. Кодекс законів про працю України містить загальні положення щодо укладання та виконання трудових договорів, а також встановлює права та обов'язки працівників і роботодавців, в тому числі у контексті дистанційної роботи.

2. Накази та постанови відповідних міністерств та організацій: Наприклад, типова форма трудового договору про дистанційну роботу, затверджена Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, визначає обов'язкові умови такого договору.

3. Законодавство з охорони праці включає норми, що стосуються безпеки та охорони здоров'я працівників, які працюють на відстані.

4. Законодавство зі збереження персональних даних оскільки дистанційна робота зазвичай включає передачу і обробку персональних даних, закони про захист персональних даних також мають значення у цьому контексті.

5. Угоди та колективні договори між профспілками та роботодавцями, а також колективні договори можуть додатково регулювати питання дистанційної роботи на рівні конкретних підприємств чи галузей.

6. Інші регулятивні акти: Наприклад, нормативно-правові акти щодо оподаткування дистанційної роботи, які визначають оподаткування доходів працівників та роботодавців у зв'язку з цією формою праці [3].

У період збройної агресії, використання дистанційної роботи стало ще більш важливим, оскільки це сприяє підтримці економіки та допомагає роботодавцям та працівникам організувати процес праці. Зараз ми знаходимося у складних умовах, коли багато громадян України були змушені залишити свої домівки, шукаючи безпеки для себе та своїх родин, і виїхали за кордон. Хоча Кодекс законів про працю України не обмежує використання дистанційної роботи для осіб, які працюють у вітчизняних роботодавців, у воєнний час можуть діяти окремі законодавчі акти, які вводять певні обмеження.

Наприклад, державні службовці та працівники державних органів можуть працювати дистанційно на період воєнного стану, але лише на території України, як це передбачено постановою Кабінету Міністрів України "Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану" від 12.04.2022 року. Також постанова Кабінету Міністрів України "Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану" від 26.04.2022 року визначила, що працівники цих суб'єктів можуть працювати дистанційно, але також лише на території України [5].

Дистанційна робота під час воєнного стану виявляється у ряді особливостей та викликів, які вимагають адаптації та вирішення відповідних завдань з боку працівників, роботодавців та державних органів. Розглянемо основні аспекти цієї ситуації.

1. Безпека та захист інформації:

- у воєнний час існує збільшена загроза кібератак та витоку конфіденційної інформації.

- для дистанційної роботи важливо встановити надійні засоби захисту даних та мережі.

2. Організація комунікації:

- умови воєнного стану можуть обмежувати звичайні засоби комунікації, що впливає на ефективність спілкування між співробітниками та роботодавцями.

- важливо використовувати надійні засоби електронного зв'язку та забезпечити надійну зв'язність.

3. Збереження ефективності та продуктивності:

- умови воєнного стану можуть спричиняти стрес та нестабільність, що може вплинути на продуктивність працівників.

- роботодавці повинні розглядати можливості підтримки своїх працівників та стимулювання їх ефективності.

4. Законодавчі обмеження та регулювання:

- державні органи можуть вводити обмеження на дистанційну роботу під час

воєнного стану для певних категорій працівників чи секторів економіки.

- важливо враховувати законодавчі норми та вимоги щодо організації праці в умовах воєнного стану.

5. Адаптація до нових умов. Компанії та працівники повинні швидко адаптуватися до змінених умов роботи та забезпечити продовження діяльності віддалено від робочих місць.

6. Співробітництво та командна робота. Важливо підтримувати ефективність командної роботи та співробітництва під час дистанційної роботи, щоб забезпечити виконання спільних завдань та проектів.

Загалом, дистанційна робота під час воєнного стану вимагає відповідального та проактивного підходу всіх учасників процесу, адаптації до нових умов та застосування ефективних стратегій для забезпечення продуктивної та безпечної роботи у складних умовах воєнного конфлікту [2].

Проблеми дистанційної роботи під час воєнного стану можуть бути досить складними і вимагати уважного вивчення та вирішення. Ось деякі з найважливіших проблем:

1. Правові норми, що стосуються дистанційної роботи, можуть бути недостатньо розвинутими або не враховувати специфіку воєнного стану. Це може призвести до неясностей та конфліктів у встановленні прав та обов'язків сторін, порядку організації робочого процесу тощо.

2. Умови воєнного стану створюють підвищені вимоги до безпеки працівників, зокрема тих, які працюють у дистанційному режимі. Питання захисту персональних даних, забезпечення безпеки засобів зв'язку та інформації, захисту від кібератак стають критичними в умовах воєнного конфлікту.

3. У воєнний час можуть виникати ситуації, коли працівники змушені працювати у дистанційному режимі без необхідних умов або зберіганням своїх трудових прав. Це може стати причиною конфліктів та порушень законодавства про працю.

4. Здійснення контролю за дотриманням умов дистанційної роботи, оцінка продуктивності та якості виконаної роботи стають складними завданнями у воєнний час, коли умови праці можуть бути дуже нестабільними та змінюватися швидко.

5. Правила та умови роботи у воєнний період можуть суттєво відрізнятися від звичайного режиму. Це може включати зміни у робочому часі, графіку відпочинку, виплаті компенсацій та інших аспектів, що можуть вплинути на дистанційну роботу.

6. Умови воєнного стану можуть впливати на правову відповідальність сторін у випадках порушення умов дистанційної роботи, виконання трудових обов'язків тощо. Це може створювати додаткові ризики для підприємств та працівників [4].

Висновки. Отже, враховуючи вищевикладене, дистанційна робота під час воєнного стану є складним, але важливим інструментом для забезпечення стабільності та продуктивності у непередбачуваних умовах. Вона вимагає від усіх учасників адаптації, розвитку нових навичок та впровадження ефективних стратегій для вирішення викликів та забезпечення успішної роботи у віртуальному середовищі.

Важливою частиною дистанційної роботи є налагодження технічної інфраструктури для забезпечення ефективної роботи віддалено. Це включає в себе забезпечення стабільного інтернет-з'єднання, безпечної передачі даних та доступу до необхідного програмного забезпечення. У воєнний час ці аспекти стають ще більш важливими через можливість кібератак та перешкод у зв'язку.

Дистанційна робота під час воєнного стану також стикається з різними викликами, такими як збереження ефективності роботи, забезпечення безпеки даних

та збереження комунікації. Роботодавці повинні розробляти та впроваджувати стратегії та політики, спрямовані на вирішення цих проблем та забезпечення надійності та продуктивності робочих процесів.

Список використаних джерел:

1. Гусак М. А., Салаєва К. А. (2022) Правове регулювання дистанційної роботи в умовах воєнного стану. Наука сьогодення: від досліджень до стратегічних рішень: матеріали V Міжнародної студентської наукової конференції. Київ. С. 105–108.
2. Луценко О. Є. (2022) Дистанційна робота в умовах воєнного стану. Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.). Львів, Харків, Вінниця. С. 135-138.
3. Луценко О. Є. (2022) Трудо-правові аспекти використання дистанційної праці в умовах воєнного стану. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО. Випуск 72: частина 2. С. 27–31.
4. Мельничук О. Ф., Мельничук М. О., Павліченко І. М. (2022) Правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО. Випуск 70. С. 242–247.
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. Вилучено з: <https://zakon.rada.gov.ua>.
6. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 5 травня 2021 року № 913-21. Вилучено з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21>.