

УДК 349.225.65

DOI <https://doi.org/10.32850/LB2414-4207.2022.25.04>

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ

Колеснік Тетяна Володимирівна,
доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри цивільно-правових
дисциплін,
трудового та аграрного права
(Державний біотехнологічний
університет, м. Харків, Україна)
<https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

Селезень Світлана Володимирівна,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін трудового та аграрного права
(Державний біотехнологічний
університет, м. Харків, Україна)
<https://orcid.org/0000-0002-9178-5784>

У статті розкрито правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану. Визначено роль дистанційної роботи в цих надзвичайних умовах, її особливе значення для збереження трудових відносин та організації відносної безпеки праці. Основну увагу акцентовано на дистанційній роботі працівників освіти, які в умовах воєнного стану змушені були виїхати закордон але понад усе продовжили виконувати свої трудові функції за для збереження освітнього потенціалу нації.

Вказано на належне правове регулювання інституту дистанційної роботи на рівні КЗпП та інших законодавчих актів України, що забезпечує наявність легального визначення дистанційної роботи, порядку та умов її застосування, вимог щодо форми та змісту трудового договору тощо. Зазначено, що наявність типової форми трудового договору про дистанційну роботу свідчить, що сторони не мають права відступати від змісту трудового договору, але можуть конкретизувати його умови.

Акцентовано увагу і на основних міжнародних та європейських документах, які стосуються дистанційної роботи, зокрема, Конвенція МОП № 177 Про надомну працю (1996 рік), Рекомендація МОП № 184 щодо надомної праці (1996 рік), а також Рамкова угода про дистанційну роботу, що укладена європейськими міжгалузевими соціальними партнерами (UNICE/UAPME та інші), 2002 рік.).

Виокремлено особливості дистанційної роботи, які визначені за такими критеріями: порядок застосування, робоче місце, обмеження у застосуванні, режим роботи, забезпечення засобами виробництва, обладнанням, програмно-технічними засобами, робочий час, гарантування часу відпочинку. Обґрунтовано вплив правового режиму воєнного стану на внесення тимчасових змін в організацію трудових відносин, що позначилося і на порядку запровадження дистанційної роботи. Передусім, це стосується можливості її застосування за наказом (розпорядженням) роботодавця, без укладення письмового трудового договору та без повідомлення працівника про зміну істотних умов праці, як того вимагає законодавство в мирний час.

Доведено, що в умовах воєнного стану роботодавцю доцільно обирати саме дистанційну форму організації праці, як більш гнучкий варіант, з огляду на нинішню ситуацію. Водночас, роботодавцю варто врахувати, що в умовах воєнних дій працівник, тимчасово іноді не зможе виконувати роботу дистанційно, з незалежних від нього чинників та об'єктивних обставин, що в свою чергу не може розглядатися як порушення працівником трудової дисципліни і бути підставою для застосування до нього дисциплінарної відповідальності.

Ключові слова: дистанційна робота, воєнний стан, організація трудових відносин, дистанційний працівник, трудова дисципліна, дисциплінарна відповідальність.

DISTANCE WORK OF EDUCATION EMPLOYEES IN THE CONDITIONS OF MARITAL STATE: CURRENT ISSUES

Koliesnik Tetiana Volodymyrivna,
Doctor of Law, Professor,
Head of the Department of Civil Law,
Labor and Agrarian Law
(State Biotechnological University,
Kharkiv, Ukraine)
<https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

Selezen Svitlana Volodymyrivna,
Candidate of Legal Sciences,
Associate Professor,
Associate Professor at the Department
of Civil Law, Labor and Agrarian Law
(State Biotechnological University,
Kharkiv, Ukraine)
<https://orcid.org/0000-0002-9178-5784>

The article discloses the legal regulation and features of the use of remote work under martial law. The role of remote work in these extraordinary conditions, its special importance for the preservation of labor relations and the organization of relative labor safety are defined. The main attention is focused on remote work of education workers who, under the conditions of martial law, were forced to go abroad, but above all continued to perform their labor functions in order to preserve the educational potential of the nation.

The proper legal regulation of the institution of remote work at the level of the Labor Code and other legislative acts of Ukraine is indicated, which ensures the existence of a legal definition of remote work, the order and conditions of its application, requirements for the form and content of the employment contract, etc. It is noted that the existence of a typical form of an employment contract on remote work indicates that the parties do not have the right to deviate from the content of the employment contract, but can specify its terms.

Attention is also focused on the main international and European documents related to remote work, in particular, ILO Convention No. 177 on Homework (1996), ILO Recommendation No. 184 on Homework (1996), as well as the Framework Agreement on Remote Work, which concluded by European cross-sectoral social partners (UNICE/UAPME and others), 2002.). Features of remote work are highlighted, which are determined according to the following criteria: order of application, workplace, restrictions on application, mode of operation, provision of means of production, equipment, software and technical means, working hours, guarantee of rest time. The influence of the legal

regime of martial law on the introduction of temporary changes in the organization of labor relations, which also affected the procedure for introducing remote work, is substantiated. First of all, this concerns the possibility of its application by order (order) of the employer, without concluding a written employment contract and without notifying the employee of a change in essential working conditions, as required by law in peacetime.

It has been proven that in the conditions of martial law, it is expedient for the employer to choose a remote form of work organization, as a more flexible option, given the current situation. At the same time, the employer should take into account that in the conditions of hostilities, the employee may temporarily not be able to perform work remotely due to factors and objective circumstances beyond his control, which in turn cannot be considered as a violation of labor discipline by the employee and be the basis for applying to his disciplinary responsibility.

Key words: remote work, martial law, organization of labor relations, remote worker, labor discipline, disciplinary responsibility.

Вступ. До початку широкомасштабного воєнного вторгнення Російської федерації в Україну 24 лютого 2022 року Верховна Рада України розпочала адаптацію трудового законодавства України до законодавства ЄС. Цей процес був зумовлений не лише цивілізаційним вибором нашої держави стати членом Європейського Союзу, але й необхідністю забезпечити всебічний захист інтересів суб'єктів трудових правовідносин в ринкових умовах незалежної України. Зокрема, парламент вже удосконалив правове регулювання віддаленої роботи, передбачивши внесення до Кодексу законів про працю двох окремих видів роботи - дистанційної та надомної. Безумовно для тих роботодавців, які знаходяться на тимчасово окупованих територіях або поруч з ними, оптимальним варіантом організації роботи працівників, яка не потребує присутності на робочому місці на підприємстві, може бути дистанційна або надомна робота, адже дорога до робочого місця та й саме перебування у ньому може загрожувати здоров'ю та життю працівників. Наразі перед Верховною Радою України стоїть питання не лише щодо пристосування норм законодавства про працю в Україні до кращих європейських зразків, але і щодо його актуалізації відповідно до викликів воєнного часу.

Мета дослідження. Метою дослідження є здійснення на основі міжнародних актів, норм чинного законодавства, наукових праць та правозастосовної практики аналізу теоретичних та практичних проблем щодо дистанційної роботи працівників в умовах воєнного часу, з метою вдосконалення норм чинного законодавства у цій сфері. Серед наукових досліджень, присвячених загальним питанням дистанційної роботи необхідно виділити праці О.Т. Барабаша, В.С. Венедиктова, К.М. Гусова, В.В. Жернакова, С.І. Кожушко, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та інших вчених. Проте за сучасних умов аналіз проблем дистанційної роботи в умовах воєнного часу є важливим, що вказує на актуальність обраної теми дослідження.

Виклад основного матеріалу. Законодавче підґрунтя регулювання дистанційної роботи в Україні закріплено у ст. 60-2 КЗпП України. 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 [1]. Доцільно зауважити, що в літературі відсутня єдність поглядів на дистанційну працю. Серед ознак дистанційної зайнятості А.М. Колот найважливішими називає віддаленість робочого місця, ненормований робочий час, віртуальність середовища, у якому протікає трудова діяльність, використання інформаційних і комунікаційних технологій, гнучкість соціально-трудова відносин. Дистанційна зайнятість – це

нестандартна форма зайнятості, яка заснована на гнучких соціально-трудових відносинах між працівником і роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій [2, с. 6].

Як зауважує О.О. Герасименко, дистанційну зайнятість правомірно розглядати не лише з позицій нестандартності, а й під кутом зору інноваційності, оскільки така форма соціально-трудових відносин передбачає комплекс нововведень щодо взаємодії держави, найманих працівників, роботодавців, яка на практиці породжує низку соціально-економічних зисків і загострює організаційно-правову визначеність [3, с. 229]. Як зазначають О.О. Герасименко, Л.В. Щетініна, С.Г. Рудакова, дистанційна зайнятість – це форма зайнятості, яка передбачає укладення трудового договору між роботодавцем і найманим працівником для виконання роботи, що потребує високої кваліфікації, на власному обладнанні або обладнанні роботодавця, із залученням до бізнес-процесів організації, з використанням сучасних інформаційних і комунікаційних технологій і за умови відсутності очних контактів між суб'єктами договорів з метою забезпечення процесу та створення продукту (результату) праці [4, с. 235].

Не можна залишити поза увагою і позицію науковців Д.О. Новікова та О.М. Лук'яничова, які піддаючи критиці нормативне регулювання дистанційної роботи, запроваджене Законом № 540-ІХ, справедливо наголошують, що дистанційна робота не може визнаватися особливою формою організації праці в межах гнучкого режиму робочого часу. Вона є самостійним комплексом взаємопов'язаної трудової діяльності, що об'єднує працівників зі специфічним характером праці. У цьому аспекті законодавцем явно порушується принцип єдності й диференціації правового регулювання трудових відносин [5, с. 101]. Безумовно, такий вид роботи дасть змогу як забезпечити працівників роботою та заробітною платою, так і стабільно функціонувати самому підприємству, установі чи організації за умови, якщо вони мають всі організаційні можливості перевести працівників на дистанційну або надомну роботу [6]. Положення статті 60² КЗпП України скеровує, що 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.

Принагідно зазначити, що основними міжнародними та європейськими документами, які стосуються дистанційної роботи, є Конвенція МОП № 177 Про надомну працю (1996 рік) [7], та Рекомендація МОП № 184 щодо надомної праці (1996 рік), що застосовувались до надомних працівників і які можуть надати певні вказівки щодо вирішення деяких проблемних питань у сфері дистанційної роботи де зазначено, що кожна держава-член повинна відповідно до національних законодавства і практики призначити орган або органи, на які покладається відповідальність за розробку і проведення національної політики в галузі надомної праці, про яку йдеться в статті 3 Конвенції [8], а також на цьому акцентована і Рамкова угода про дистанційну роботу, укладена 16 липня 2002 року європейськими міжгалузевими соціальними партнерами (UNICE/UAPME та інші), 2002 рік.) [9]. Отже, дистанційні працівники самі керують організацією свого робочого часу в межах чинного законодавства, колективних договорів і правил компанії. Відповідно до норм національного законодавства при дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором (ст. 60-2 КЗпП України).

Керуючись положеннями міжнародних Конвенцій та Рекомендацій роботодавці повинні повинні докладати зусиль щодо виконання мінімальних вимог усталених

для забезпечення трудових відносин при дистанційній роботі в межах європейських стандартів гідної праці, які передбачають наступні вимоги:

по-перше, що стосується прав і обов'язків дистанційних працівників, то безумовно рівне ставлення і відсутність дискримінації щодо них: Дистанційні працівники мають такі ж права та обов'язки, що й інші працівники, зокрема, стосовно: професійної підготовки та кар'єрного зростання; тривалості робочого часу, періодів відпочинку та інших умов праці;

по-друге, що стосується безпеки і здоров'я на роботі; захисту від дискримінації в сфері зайнятості та професійної діяльності; винагороди; обов'язкового соціального захисту; мінімального віку працевлаштування чи початку роботи; охорони материнства; відшкодування втрат, спричинених нещасними випадками на роботі або професійними захворюваннями. Що стосується професійної підготовки, роботодавця у разі потреби забезпечує дистанційним працівникам, їхнім керівникам і колегам відповідне навчання з використання ІКТ, пов'язаних із виконанням даної роботи.

по-третє, роботодавець повинен запобігати ізоляції дистанційних працівників, зокрема, шляхом сприяння їхнім регулярним контактам із компанією та з іншими працівниками [10].

Слід зауважити, що з початком війни майже не існує галузей суспільного життя які б не зазнали кардинальних змін в організації трудових відносин. Не є винятком й сфера освіти в Україні, адже активні бойові дії призвели до неможливості освітянами виконувати свою роботу за місцем роботи наданим роботодавцем. У зв'язку з чим Верховною Радою України було прийнято низку нормативних актів, метою яких, зокрема стало врегулювання і праці освітян в період на який запроваджено дію воєнного стану. Так відповідно до Закону України від 15.03.2022 "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" № 2136-IX (далі – Закон) обумовлено зокрема можливість оформлення працівників, які не можуть виконувати роботу у звичайних умовах – переведенням їх на дистанційну роботу [11].

Враховуючи дані обставини було доповнено ст. 57-1 «Державні гарантії в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану», Закону України «Про освіту», згідно з якою здобувачам освіти, працівникам закладів освіти, установ освіти, наукових установ, у тому числі тим, які в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану в Україні або в окремих її місцевостях, оголошених у встановленому порядку (особливий період) вимушені були змінити місце проживання (перебування), залишити робоче місце, місце навчання, незалежно від їхнього поточного місця проживання (перебування), на час особливого періоду, гарантується:

- 1) організація освітнього процесу в дистанційній формі або в будь-якій іншій формі, що є найбільш безпечною для його учасників;
- 2) збереження місця роботи, середнього заробітку, виплата стипендії та інших виплат, передбачених законодавством [12].

Аналогічний висновок з цього питання робить і Держпраці в якому скеровує, що при переведенні будь-якого працівника, зокрема й особи яка працює в освітній галузі, на роботу за дистанційною формою, такому працівнику варто заздалегідь домовитися про способи комунікації та взаємодію між роботодавцем та працівником при виконанні ним своєї роботи у дистанційній формі, а саме: окреслення кола засобів електронного зв'язку та/або інтернет-зв'язку, Zoom-конференції тощо; звітність працівника-освітянина про обсяги та/або робочі години виконаної роботи та форми подання такої звітності, а також періодичність звітування (при необхідності); визначення шляхів повідомлення працівником щодо наявності обставин, що не залежать від працівника та перешкоджають належному виконанню трудових обов'язків працівником дистанційно.

Таким чином, кожен працівник (педагогічний, науково-педагогічний та інші працівники) закладів і установ освіти, навчання яких відбувається у дистанційному режимі має самостійно визначити робоче місце та відповідно, несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на обраному ним робочому місці. Оплата праці здійснюється за тарифікацією, із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.

Сьогодні, через військові дії в Україні на окупованих територіях залишилась значна кількість закладів: вищої, передвищої освіти, професійної (професійно-технічної) освіти, загальної середньої освіти, дошкільної та позашкільної освіти, які можуть за певних умов продовжити освітній процес та органів державної влади, які забезпечують реалізацію політики у сфері освіти. Питання функціонування установ та життєдіяльності громадянами на території бойових дій та території окупованій збройними силами держави агресора наразі регламентуються Конвенцією про захист цивільного населення під час війни від 12.08.1949 р. (далі – *Конвенція*) [13]. Відповідно до абзацу першого статті 50 Конвенції, окупаційна держава повинна в співробітництві з державними та місцевими органами влади сприяти належному функціонуванню закладів, відповідальних за піклування про дітей і їхню освіту. Щодо роботи в умовах окупації, то Конвенція визначає, що робота повинна виконуватись лише в межах окупованої території, на якій знаходяться ці особи. Кожна така особа, наскільки це дозволяють обставини, повинна бути залишена на своєму звичайному місці роботи. Робота повинна належним чином оплачуватись та відповідати фізичним та інтелектуальним можливостям робітників. Дія чинного в окупованій країні законодавства, яким регулюються умови та гарантії праці, зокрема що стосується зарплатні, робочих годин, обладнання, попередньої підготовки та компенсації за виробничі травми та хвороби поширюватиметься на осіб, що перебувають під захистом, залучених до роботи зазначеної в цій статті.

Організація освітнього процесу не повинна відбуватись на підставі законодавства країни-окупанта, зокрема й стандартів освіти. Оскільки Кримінальний кодекс України передбачає відповідальність за дії громадян України, спрямовані на впровадження стандартів освіти держави-агресора у закладах освіти. Тобто працівники усіх типів закладів освіти та державних органів, які забезпечують реалізацію політики у сфері освіти і науки дії яких свідомо будуть спрямовані на впровадження освітніх стандартів держави-агресора у навчальних закладах на тимчасово непідконтрольних органам влади України територіях, будуть нести кримінальну відповідальність, відповідно до Кримінального кодексу України. При цьому, категорії працівників, які на окупованих територіях продовжують трудові відносини, виконання посадових обов'язків, в закладах освіти чи державних органах, які функціонують відповідно до законодавства України та здійснюють його реалізацію повинні здійснювати відповідну діяльність з урахуванням положень Конвенції. У випадку неможливості продовжити трудову діяльність на умовах Конвенції, та з метою дотримання законодавства України, у тому числі уникнення дій, що сприяють вчиненню кримінального проступку передбаченого статтею 111-1 Кримінального кодексу України [14], працівники закладів освіти та державних органів, відповідно до статі 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» можуть ініціювати призупинення дії трудового договору.

Слід зауважити, що призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Призупинення трудових відносин не є звільненням. Водночас відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору (контракту) у повному

обсязі буде покладено на державу, що здійснює військову агресію проти України, у тому числі щодо сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Висновки. На основі зазначеного вище можна констатувати, що в умовах воєнного стану роботодавцю доцільно обирати саме дистанційну форму організації праці, як більш гнучкий варіант, з огляду на нинішню ситуацію. Водночас, роботодавцю варто врахувати, що в умовах воєнних дій працівник, тимчасово іноді не зможе виконувати роботу дистанційно, з незалежних від нього чинників та об'єктивних обставин, що в свою чергу не може розглядатися як порушення працівником трудової дисципліни і бути підставою для застосування до нього дисциплінарної відповідальності.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 8. С. 3–14.
3. Герасименко О.О. Дистанційна зайнятість як тренд цифрової економіки: нові можливості, нові соціальні ризики. Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку : збірник тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., (Київ, 23–24 жовт. 2019 р.). Київ : КНЕУ, 2019. С. 228–231.
4. Герасименко О.О., Щетініна Л.В., Рудакова С.Г. Дистанційна зайнятість: сучасні тренди в організації та оплаті праці. *БізнесІнформ*. 2017. № 11. С. 233–239.
5. Новіков Д.О., Лук'янчиков О.М. Цивілістичний характер змін у Кодексі законів про працю України, пов'язаних із впровадженням правового регулювання дистанційної роботи. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 4. С. 100–103.
6. Роз'яснення Держпраці щодо особливості дистанційної роботи в умовах воєнного стану. URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/news/7494-derjprats-rozjasnila-osoblivost-distantynno-roboti-v-umovah-vonnogo-stanu>
7. Конвенція МОП № 177 Про надомну працю від 20.06.1996р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text
8. Рекомендація МОП № 184 щодо надомної праці 20. 06. 1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100/card2#Card
9. Дистанційна робота : матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних і європейських стандартів з питань праці. International Labour Organization (ILO). URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_753335.pdf
10. Дистанційна робота (TELEWORK) – ILO. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_751989.pdf
11. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 5.03.2022р. № 2136-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
12. Про освіту : Закон України від 05.09.2017р. № 2145-VIII. URL: <https://base.kristti.com.ua/?p=5895>
13. Конвенція про захист цивільного населення під час війни. 12 серпня 1949 р. Женева, URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_154#Text
14. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001р. № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>