

3. Report of the Panel on United Nations Peace Operations: A/55/305-S/2000/809// URL: <http://daccess-ods.un.org/TMP/8270139.69421387.html> 19.

4. Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_01074](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_01074).

**Володимир КИЯН**

завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ (м. Дніпро, Україна),  
кандидат юридичних наук, доцент

**ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ  
ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОТИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ  
ЗАХИСТУ ВІД COVID-19**

Спалах пандемії коронавірусу спонукав світове лідерство кардинально переглянути стандарти соціального захисту і трудових прав працівників, зокрема. У результаті чого були мобілізовані різні інструменти для подолання її наслідків. Пандемічна криза прискорила процеси цифровізації та автоматизації виробництва, тому майже усі роботи з тісним фізичним контактом були призупинені за короткий час, а деякі все ще відчуватимуть подібний ефект. Робота під час пандемії підтримувалася швидким впровадженням нових цифрових рішень: відеоконференцій та дистанційного обміну електронними документами. Тому захист прав осіб на продовження роботи, залишаючись на безпечних робочих місцях, має бути пріоритетом державної політики та соціальної діяльності, а не вирішуватися самими працівниками після їх скорочення або звільнення. Незважаючи на такі обмеження у трудових відносинах, більшість працездатного населення залишається на роботі, ризикуючи в будь-який момент втратити роботу.

Сьогодні віддалена робота з використанням цифрових технологій стала нормою для багатьох країн і надалі залишатиметься вимогою роботодавців.

Суттєвих змін наразі зазнало і законодавство про працю, де одним із основних стало запровадження сучасного гнучкого режиму роботи, яке дозволило обмежити зростання безробіття.

Адаптація трудового законодавства під вимоги часу дозволила, запровадити нові сучасні механізми з гнучкими формами організації праці, спонукати до прискорення процесу прийняття нового Трудового кодексу. А оновлення законодавчих форм дало змогу працівникам та роботодавцям подолати кризові явища, зменшити кількість звільнених з роботи, мінімізувати безробіття.

Питання правового регулювання використання гнучких форм

зайнятості у своїх роботах розглядали такі науковці: В. Андріїв, Н. Болотіна, В. Венедіктов, І. Ветухова, М. Грабовська, М. Іншин, А. Мацюк, П. Пилипенко, С. Прилипко, О. Процевський, Н. Хуторян, Г. Чанишева, В. Щербина, О. Ярошенко та інші. Однак питання, що розглядалися, в основному носили фрагментарний характер і не охоплювали теоретичних та практичних аспектів гнучких форм зайнятості в Україні у період загострення пандемії COVID-19. А тому недостатня відповідність трудового законодавства сучасним вимогам розвитку суспільства у сфері праці, зокрема гнучкого режиму робочого часу, дистанційної та надомної робіт, є актуальним та потребує належного наукового дослідження.

Окремо дослідження питань захисту прав людини на гідні умови праці, у тому числі під час пандемії COVID-19 розглядали такі науковці як: Р. Фурфаро [1], І. Онищук [2], які на прикладах зарубіжних країн показали вплив захворювання на права людини.

Міжнародна організація праці розробила систему міжнародних трудових норм, спрямовану на розвиток можливостей жінок та чоловіків мати гідну та продуктивну зайнятість в умовах свободи, рівності, безпеки та гідності.

На базі цих рекомендацій у період кризового реагування на спалах COVID-19 і почали формуватися вітчизняні норми трудового законодавства.

З метою протидії поширенню коронавірусу COVID-19 на території України постановою Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 р. № 211 був уведений карантин, яким заборонялися ряд масових заходів із кількістю понад 200 осіб.

Також з урахуванням вимог часу було прийнято ряд Законів України: від 04.02.2021 № 1213-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» [3] та від 17.03.2020 № 530-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» [4], якими було започатковане правове регулювання окремих видів робочого часу.

У Прикінцевих положеннях визначено, що на період встановлення карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19), роботодавець може доручити працівникові, виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, вдома, а також надавати працівнику, за його згодою відпустку. Також було розширено права роботодавця, щодо зміни режиму роботи органів, закладів, підприємств, установ, організацій, зокрема щодо прийому та обслуговування фізичних та юридичних осіб. За таких обставин роботодавці повинні забезпечити можливість поінформувати населення з використанням вебсайтів та інших комунікаційних засобів.

У продовження правового регулювання трудових відносин Верховною

Радою було прийнято Закон України від 30.03.2020 № 540-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» [5].

З урахуванням вимог часу зміни до КЗпП України [6] стосувалися, зокрема: ст. 21 щодо вдосконалення поняття «трудовий договір», з якої вилучено норму щодо підпорядкованості працівнику внутрішньому трудовому розпорядкові, а також збільшився перелік підстав щодо обов'язковості укладання трудового договору у письмовій формі. Так, ст. 24 КЗпП України було доповнено п. 6<sup>-1</sup> «укладення трудового договору про дистанційну (надомну) роботу».

Крім цього, даним законом змінено попередню редакцію ст. 60 КЗпП України, яка носила назву «Поділ робочого часу на частини» і зазначала, що на роботах з особливими умовами і характером праці в порядку і випадках, передбачених законодавством, робочий день може бути поділений на частини з тією умовою, щоб загальна тривалість роботи не перевищувала встановленої тривалості робочого дня. Зазначена редакція статті використовувалася на практиці, як правило, для зручності обслуговування населення, зокрема на підприємствах торгівлі, громадського харчування, комунального та побутового обслуговування населення, водіїв міського транспорту тощо.

Після змін, у березні 2020 року дана стаття набула більш розширеного розуміння щодо окремого режиму робочого часу, де за письмовим погодженням між працівником і роботодавцем, незалежно від форми власності, для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу, на визначений строк або безстроково, як під час прийняття на роботу так і пізніше.

Тому сучасне оновлення ст. 60 КЗпП України було направлене на врегулювання поняття гнучкого режиму робочого часу.

Під цим поняттям сьогодні необхідно розуміти таку форму організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу.

Однією із новел також є те, 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, надомна (дистанційна) робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про надомну (дистанційну) роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник повинен ознайомитися протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження надомної (дистанційної)

роботи.

Таке розмежування щодо запровадження обов'язковості письмової форми укладання трудового договору про надомну (дистанційну) роботу, на наш погляд, наразі є недостатньо обґрунтованим. Оскільки можуть виникати конфлікти між сторонами трудового договору щодо доцільності запровадження таких форм організації праці.

Також, на наш погляд, не зовсім чітко у ст. 60<sup>1</sup> та ст. 60<sup>2</sup> КЗпП України визначено організацію застосування надомної (дистанційної) роботи, а саме, невизначеність щодо отримання згоди на дану форму організації праці. Наприклад, для гнучкого режиму робочого часу у законодавстві прописано норму щодо необхідності отримання письмової згоди між працівником і роботодавцем, а для надомної (дистанційної) роботи такої згоди не передбачено. І це та прогалина, якою зможуть користатися роботодавці для приховування фактичної кількості працівників.

Разом з тим доцільно зазначити, що для осіб, які виконують роботу за дистанційною формою, погодження між працівником і роботодавцем усе ж таки передбачено, але лише у випадку виконання працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу, що знову ж таки є обмеженням прав самих працівників.

З урахуванням викладеного вище, можна вважати, що своєчасне оновлення трудового законодавства шляхом застосування сучасних форм організації праці дозволило найбільш вдало поєднувати робочі і особисті інтереси працівників під час пандемії коронавірусу, скоротити плінність кадрів, підвищити коефіцієнт корисної дії та ступінь задоволення роботою.

1. Furfaro R. D. Impact of the fight against the COVID-19 pandemic on human rights in Latin America. *Philosophy, Economics, and Law Review*. Volume 1, No. 2, 2021. P. 134-149.

2. Onyshchuk I. Formalization of human rights to dignified living conditions in international and national legal acts. *Philosophy, Economics, and Law Review*. Volume 1, No. 2, 2021. P. 167-177.

3. 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 № 1213-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>.

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 17.03.2020 №530-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>.

5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 30.03.2020 № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>.

6. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.