

4 лютого 2021 року Верховна Рада прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» (далі – Закон №1213-IX), який набрав чинності 27 лютого п.р.

Зміни направлені на більш чітку регламентацію та вдосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи в умовах гнучкого робочого часу. Законом розмежовано поняття надомної та дистанційної роботи, в зв'язку з чим КЗпП України доповнено двома новими статтями 60<sup>1</sup> та 60<sup>2</sup>.

Розглянемо окремо кожен із цих форм організації праці та їх особливості:

| <b>Гнучкий режим робочого часу</b>   | <b>Надомна робота</b>  | <b>Дистанційна робота</b>  |
|--|--|--|
| <p>це форма організації праці, за якою <b>допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений</b> правилами внутрішнього трудового розпорядку (далі – ПВТР), <b>за умови дотримання встановленої</b> денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), <b>норми тривалості робочого часу (ст.60).</b></p>  | <p>це форма організації праці, за якої <b>робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях</b>, 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, <b>але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця (ст.60<sup>1</sup>).</b></p> | <p>це форма організації праці, за якої <b>робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ст.60<sup>2</sup>).</b></p> |
| <p>За письмовим погодженням між працівником і <b>роботодавцем</b> для працівника може встановлюватися <b>гнучкий режим робочого часу, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня</b>, на визначений строк або безстроково, під час прийняття на роботу або пізніше.</p> <p><b>Гнучкий режим робочого часу може встановлюватися:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>за заявою працівника</b> з прийнятими для нього часовими межами графіка роботи без дотримання вимог щодо повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну режиму роботи;</li> <li>2) <b>роботодавцем</b> — у разі виробничої необхідності</li> </ol> | <p>Типова форма трудового договору про надомну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.</p>  | <p>Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.</p>  |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>з обов'язковим повідомленням працівника не пізніше ніж за два місяці до про зміну режиму роботи.</p>   |   |  |
| <p>Гнучкий режим робочого часу, як правило, не застосовується на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, при багатозмінній організації роботи, а також в інших випадках, обумовлених специфікою діяльності, коли виконання обов'язків працівником потребує його присутності в чітко визначені ПВТР години роботи або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці.</p>   | <p>Надомна робота може бути запроваджена виключно для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таким навичкам.</p>  | <p>Укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів забороняється.</p>   |
| <p>На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру гнучкий режим робочого часу може встановлюватися наказом (розпорядженням) роботодавця. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження гнучкого режиму робочого часу. У такому разі норми частини третьої статті 32 КЗпП не застосовуються. (ч.2)</p> <p>Вимога щодо повідомлення роботодавцем працівника про зміну режиму роботи, встановлена цією статтею, не поширюється на випадки, передбачені цією частиною.</p>             | <p>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 робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про надомну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження надомної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 КЗпП не застосовуються.</p> | <p>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) роботодавця 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.</p> |
| <p><b>Гнучкий режим робочого часу передбачас:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>фіксований час</b>, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки. При цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини;</li> <li>2) <b>змінний час</b>, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;</li> <li>3) <b>час перерви для відпочинку і харчування.</b></li> </ol> <p>У визначенні поняття гнучкого режиму робочого часу закладена вимога щодо дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, норми</p> | <p>При виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу на працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи, організації, якщо інше не передбачено трудовим договором.</p> <p>Тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП.</p>   | <p>При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються ПВТР, якщо інше не визначено трудовим договором.</p> <p>Загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП.</p>  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p><i>тривалості робочого часу</i></p> <p>У разі направлення працівника у відрядження на нього поширюється режим роботи, встановлений на підприємстві (в установі, організації), до якого (якої) його відряджено.</p>   |  | <p>Працівнику, який виконує дистанційну роботу, <b>гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення)</b>, під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, 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.</p>  |
|   | <p>У разі запровадження надомної роботи <b>робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника</b> без погодження з роботодавцем у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. Рішення роботодавця про відмову в наданні згоди на зміну робочого місця з ініціативи працівника має бути обґрунтованим.</p> <p>Працівник у разі неможливості виконання роботи на фіксованому робочому місці з незалежних від нього причин має право змінити робоче місце, за умови повідомлення роботодавця не менше ніж за три робочі дні до такої зміни у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. У такому разі норми попередньої частини не застосовуються.</p> | <p>У разі запровадження дистанційної роботи <b>працівник самостійно визначає робоче місце</b> та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.</p> <p>За погодженням між працівником і роботодавцем <b>виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території</b> роботодавця. Особливості поєднання дистанційної роботи з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу.</p>   |
| <p><b>Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівників з умовами та специфікою гнучкого режиму робочого часу не менше ніж за два місяці до запровадження такого режиму.</b></p> <p>Роботодавець, виходячи із структури робочого часу та встановленого облікового періоду норми його тривалості для кожного окремого працівника, узгоджує час роботи працівника, для якого встановлено гнучкий режим робочого часу, з режимом роботи інших працівників шляхом регулювання фіксованого, змінного часу і часу перерви для відпочинку і харчування.</p> |  | <p>При укладенні трудового договору про дистанційну роботу <b>роботодавець повинен ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором, а також надати працівникові рекомендації щодо роботи з обладнанням та засобами, які роботодавець надає працівнику для виконання певного обсягу робіт.</b> Ознайомлення може відбуватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці.</p> <p>Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами <b>роботодавця</b> щодо їхніх прав та</p> |

|   |  |   |
|---|--|---|
|   |  | обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронного зв'язку. У такому разі підтвердженням ознайомлення вважається факт обміну відповідними електронними документами між <b>роботодавцем</b> та працівником"; <a href="#">Ст.24</a>   |
|   | <b>Забезпечення засобами виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для виконання працівником надомної роботи, покладається на роботодавця, якщо інше не передбачено трудовим договором. Працівник, у разі використання своїх інструментів, має право на компенсацію</b> відповідно до положень статті 125 КЗпП. | <b>Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу.</b><br><b>У разі відсутності у трудовому договорі положення про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, таке забезпечення покладається на роботодавця, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим.</b><br>Роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи. |
| Запровадження гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.   | Виконання надомної роботи не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.  |   |
| У разі виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачених завдань роботодавець може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким встановлено гнучкий режим робочого часу, загальний режим роботи на |  |   |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p>підприємстві, в установі, організації. У такому разі норми частини третьої статті 32 КЗпП не застосовуються.</p>  |  |   |
| <p>Роботодавець зобов'язаний забезпечити облік відпрацьованого часу та ефективний контроль за найбільш повним і раціональним використанням робочого часу працівником.</p>  | <p>Роботодавець самостійно вирішує, в який спосіб доручати працівникові роботу і контролювати її виконання, та забезпечує достовірний облік виконаної роботи.</p>  | <p>Порядок і строки подання працівниками звітів про виконану роботу визначаються трудовим договором про дистанційну роботу.</p>   |
|  | <p>Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах надомної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби.</p>                           | <p>Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах дистанційної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби";</p> |
| <p>У разі порушення встановленого гнучкого режиму робочого часу, крім застосування відповідних дисциплінарних стягнень, працівник може бути переведений на загальний режим роботи без дотримання вимоги щодо повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну істотних умов праці.</p> |  | <p>Працівник може вимагати від роботодавця тимчасове, строком до двох місяців, переведення на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації. При цьому роботодавець може відмовити працівнику в такому переведенні, якщо виконання дистанційної роботи не можливе, зважаючи на трудову функцію працівника, а також якщо працівник не навів фактів, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інші форми насильства мали місце.</p>   |
|  | <p><b>Статті 134 та 135<sup>1</sup> КЗпП</b> доповнено положенням про <b>можливість укладення з працівником, який виконує роботу за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу і користується обладнанням та засобами роботодавця, наданими йому для виконання роботи договору про повну матеріальну відповідальність</b> у разі заподіяння з його вини шкоди підприємству, установі, організації. У разі звільнення працівника та неповернення наданих йому у користування обладнання та засобів з нього може бути стягнута балансова вартість такого обладнання у порядку, визначеному КЗпП.</p> |   |
|  | <p>При укладенні трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу <b>на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки</b> в межах використання таким працівником обладнання та засобів,</p>   |   |

рекомендованих або наданих роботодавцем.

Такий інструктаж (навчання) може проводитися дистанційно, з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку. У такому разі підтвердження проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником (ст. 153 КЗпП).

**Підготувала Г. Просяник  
правовий інспектор праці**