

Нові зміни у трудовому законодавстві: вводиться гнучкий режим робочого часу, дистанційна (надомна) робота

30 березня 2020 року ВРУ прийняла Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» (далі – Закон № 540).

Законом № 540 внесені зміни до 9 кодексів та 32 законів, **більшість прийнятих змін стосуються виключно часу перебування на карантині.**

Нагадаємо, що КМУ 11 березня 2020 року прийняв постанову № 211 «Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19» (із внесеними змінами Постановам КМУ від 25.03.2020 року №239 та 02.04.2020 №255), згідно положень якої **на всій території України з 12 березня до 24 квітня 2020 року встановлено карантин та введено ряд обмежувальних заходів.**

Зміни до Кодексу законів про працю України:

1. Зі статті 60 КЗпП вилучили норми про поділ робочого часу на частини, замість них вводять правила **гнучкого режиму робочого часу**, який може запроваджуватися для працівників безпосередньо на робочому місці, та **дистанційної (надомної) роботи.**

За погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватись гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом.

Гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої норми тривалості робочого часу: денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо).

Гнучкий режим робочого часу може передбачати:

1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки; при цьому може передбачатись поділ робочого дня на частини;

2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;

3) час перерви для відпочинку і харчування.

Облік робочого часу забезпечується власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом.

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 правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи (торгівля, побутове обслуговування населення, вантажно-розвантажувальні роботи, робота транспорту, інше), або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці.

У разі виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким встановлено гнучкий режим робочого часу, загальновстановлений на підприємстві, в установі, організації графік роботи. При цьому норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

У разі відрядження працівника на нього поширюється режим робочого часу того підприємства (установи, організації), до якого (якої) його відряджено.

Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

Дистанційна (надомна) робота – це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

При дистанційній (надомній) роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу.

Виконання працівником дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу його трудових прав.

При цьому, якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше, **дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені чинним трудовим договором.**

Відповідно до частини другої статті 60 КЗпП України, на час загрози поширенню епідемії, пандемії та (або) на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника, або уповноваженого ним органу, без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну(надомну) роботу.

2. Доповнено новим пунктом 6¹ статтю 24 КЗпП України: тепер при укладенні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу додержання письмової форми є обов'язковим.

3. З визначення поняття «трудоий договір», наведеного у частині 1 статті 21 КЗпП України прибрано таку ознаку трудових відносин, як підлягання працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку.

Ці зміни впливають із запровадженням гнучкого режиму робочого часу та дистанційної (надомної) роботи, які за своїм визначенням не передбачають чіткого дотримання працівником під час виконання ним роботи у гнучкому режимі або дистанційно правил внутрішнього трудового розпорядку, встановлених на підприємстві, в установі чи організації.

4. До статті 113 КЗпП внесли правку, за якою час простою через оголошення карантину має оплачуватися з розрахунку **не нижче від двох третин тарифної ставки** встановленого працівникові розряду (окладу).

5. КЗпП України доповнено Прикінцевими положеннями згідно яких під час карантину, встановленого КМУ на запобігання поширення коронавірусної хвороби (COVID-19), визначені статтею 233 КЗпП України строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів, продовжуються на строк дії карантину.

Також Законом № 540 внесено зміни до Закону України «Про зайнятість населення», зокрема, щодо надання допомоги по частковому безробіттю на період здійснення заходів щодо запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) під час карантину.