

**ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА**  
**до проекту Закону України**  
**«Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення**  
**правового регулювання дистанційної роботи»**

**1. Обґрунтування необхідності прийняття законопроекту**

Законом України від 30 березня 2020 року № 540-IX «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)» із змінами, внесеними згідно із Законом № 725-IX від 18.06.2020 р., серед іншого, внесено зміни до Кодексу законів про працю України та визначено поняття дистанційної (надомної) роботи, гнучкого режиму робочого часу.

Запровадження таких заходів обґрунтовувалось необхідністю встановлення карантинних обмежень з метою ефективної протидії поширенню COVID-19 та, відповідно, регламентацією правомірного застосування дистанційної роботи роботодавцями та працівниками.

Водночас, незважаючи на впроваджені позитивні зміни у трудове законодавство України, на ринку праці все ще залишається низка проблемних питань та правових колізій при застосуванні дистанційної (надомної) роботи та гнучкого режиму робочого часу. При цьому наявні соціологічні дослідження свідчать, що під час пандемії COVID-19 понад 35% працівників перейшли на роботу з дому. Крім того, все більше провідних компаній світу, серед яких такі технологічні гіганти як Google, Microsoft, Apple, Samsung та інші, розглядають дистанційну роботу як найбільш перспективний варіант розвитку трудових відносин в умовах пандемії COVID-19 та інших можливих загроз для життя та здоров'я своїх працівників.

Тому остаточне врегулювання правових аспектів застосування дистанційної роботи в Україні є актуальною об'єктивною необхідністю. Зокрема, необхідно надати окремі визначення поняттям дистанційна робота та надомна робота, що дасть змогу використовувати більш затребувану форму праці. Крім того, підзаконні нормативно-правові акти, що регулюють порядок надомної роботи (Положение об условиях труда надомников, утвержденное постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 N 275/17-9; Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць, схвалені протоколом Міністерства праці України від 21.06.1995 N 4) є надто застарілими та не відповідають сучасним викликам на ринку праці. В умовах стрімкої діджиталізації економіки відсутність норм права, які б надавали змогу роботодавцям та працівникам застосовувати можливості сучасних засобів комунікацій, ставлять під сумнів подальший динамічний розвиток трудових відносин та створюють загрозу життю та здоров'ю українських працівників, як наприклад у випадку з поширенням COVID-19.

Слід також зазначити, що чинне трудове законодавство покладає на роботодавця зобов'язання по забезпеченню належних та безпечних умов праці для всіх працівників, зокрема й тих, що працюють вдома чи в іншому місці на власний розсуд. Але в окремих чітко визначених випадках зазначені норми об'єктивно неможливо виконати, що створює підґрунтя для чисельних конфліктів роботодавців, працівників та контролюючих органів, підвищує корупційні ризики, сприяє подальшій тінізації ринку праці та демотивує роботодавців укладати трудові договори із працівниками, які фактично працюють поза приміщеннями чи територією роботодавця.

Враховуючи вищевикладене, пропонується внести зміни до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про охорону праці» з метою встановлення чітких та зрозумілих «правил гри» при використанні роботодавцями дистанційної або надомної роботи, одночасно забезпечивши неухильне дотримання трудових прав працівників.

## **2. Мета і шляхи її досягнення**

Законопроект розроблений з метою вдосконалення правових відносин у сфері регулювання дистанційної та надомної роботи.

## **3. Загальна характеристика та основні положення законопроекту**

До основних положень законопроекту, зокрема, можна віднести:

- запровадження двох самостійних видів (форм) роботи - дистанційної та надомної;
- право роботодавця при укладенні трудового договору про дистанційну або надомну роботу отримувати відомості про місце проживання або інше місце за її вибором, де буде виконуватись трудова функція (з метою належного оформлення працівника на дистанційну роботу);
- забезпечення можливості ознайомлення працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, локальними нормативними актами роботодавця, повідомленнями та іншими документами, з якими працівник має бути ознайомлений у письмовій формі, шляхом обміну електронними документами;
- забезпечення можливості дистанційного ознайомлення працівника з вимогами щодо охорони праці шляхом використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема відеозв'язку;
- забезпечення можливості працівника поєднувати дистанційну роботу з виконанням роботи в звичайному режимі на робочих місцях у приміщеннях чи на території роботодавця;
- покладення на власника або уповноважений ним орган зобов'язань щодо забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на робочих місцях на території і у приміщеннях власника.

Законопроектом пропонується внесення змін до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про охорону праці».

#### **4. Стан нормативно-правової бази у даній сфері правового регулювання**

У зазначеній сфері правового регулювання діє Кодекс законів про працю України, Закон України «Про охорону праці».

#### **5. Фінансово-економічне обґрунтування**

Прийняття цього Закону не потребуватиме додаткових видатків із Державного бюджету України.

#### **6. Прогнозовані соціально-економічні та інші наслідки прийняття законопроекту**

Прийняття законопроекту дозволить забезпечити чітку регламентацію дистанційної та надомної роботи, запровадження сучасних форм дистанційної роботи, використання інформаційних технологій у процесі трудових правовідносин, а також надасть роботодавцям, у разі необхідності, можливість вжиття невідкладних дієвих заходів, спрямованих на збереження життя та здоров'я працівників.

Крім того, удосконалення правового регулювання дистанційної та надомної роботи призведе до позитивного соціально-економічного ефекту через створення законодавчих стимулів для переведення великої кількості працівників з роботи за договорами цивільно-правового характеру на повноцінні трудові договори із роботодавцями.

Таким чином, прийняття законопроекту позитивно вплине на ринок праці, права та можливості роботодавців і найманих працівників, позбавить правових колізій державні контролюючі органи.

**Народний депутат України**

**Г.М. Третякова (посв. № 53)**



СЕДО ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Підписувач: Третякова Галина Миколаївна  
Сертифікат: 12A1C72050EC685404000000C18C040003E80C00  
Дійсний до: 21.06.2021 11:36:00

Апарат Верховної Ради України  
№ 53д9/1-2020/148395 від 03.09.2020



185260