



**РАДА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ**

тел. 044-526-01-58

e-mail: alexvolk@ukr.net

17.03.2021 р. № 03/1

**Керівникам установ НАН України**

*Копія:* Президенту НАН України  
академіку НАН України  
А.Г. Загородньому

*Щодо дистанційної форми роботи*

Рада молодих вчених НАН України часто отримує повідомлення від молодих учених про проблеми, що виникають при переведенні працівників наукових установ на дистанційну роботу. З цього питання впродовж останнього року вносилися неодноразові зміни до законодавства, які покликані максимально спростити встановлення відповідних умов роботи. Утім, практика застосування нових правил в наукових установах не є одноманітною, позначається брак інформації, а подекуди працівникам, попри загрозливі епідемічні умови необґрунтовано відмовляють у переведенні на дистанційну роботу або створюють нестерпні умови праці через нічим не виправдане посилення бюрократичного звітно-планувального компоненту роботи.

Дистанційна робота науковців стала предметом уваги законодавця ще при прийнятті Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», де цьому

питанню було приділено ряд положень статті 6. Відповідні норми, як і багато інших положень зазначеного закону, не отримали повноцінної реалізації на практиці. Впровадження інституту дистанційної роботи потребувало вирішення низки концептуальних питань на рівні загального трудового законодавства і певної еволюції соціальних умов для перегляду сформованих практик регулювання трудових відносин.

Коли в екстремальних умовах початку епідемії коронавірусу нагально постала проблема масового переведення працівників на дистанційну роботу Президія НАН України 17 березня 2020 року надіслала керівникам установ, організацій та підприємств НАН України лист «Щодо встановлення дистанційного режиму праці працівникам НАН України» за підписом Головного ученого секретаря НАН України В. Л. Богданова.

Варто наголосити, що вказаний лист від Президії мав суто рекомендаційний характер, але, за браком будь-яких інших дієвих механізмів регулювання відповідних відносин, впроваджувався він у життя в доволі догматичний спосіб. На жаль, після врегулювання питань дистанційного режиму на рівні закону ці пропозиції так і не були відкликани чи уточнені. Тому подекуди досі не відійшли в минуле деякі застарілі підходи, пропоновані в листі.

30 березня 2020 р. були прийняті зміни в Кодекс законів про працю України, зокрема, щодо нової редакції статті 60 (зміни набрали чинності 2 квітня 2020 р.) 7 квітня 2020 року в ЗМІ було оприлюднене роз'яснення Державної служби України з питань праці (Держпраці) щодо цих змін. Зрештою, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу», який був прийнятий 4 лютого і набрав чинності 27 лютого 2021 року, положення про дистанційну роботу були детально викладені в межах окремої ст. 60<sup>2</sup> КЗпП України.

Повністю переповідати розлогі правила чинного законодавства щодо дистанційної роботи особливого сенсу немає, але на деяких моментах варто зупинитись.

Відповідно до ст. 60<sup>2</sup> КЗпП України передбачено, що 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. При дистанційній роботі за загальним правилом передбачається обов'язкове укладення письмового трудового договору, форму якого має затвердити Мінекономіки. Утім, на час загрози поширення епідемії та в низці інших передбачених законом екстремальних випадків дотримання письмової форми договору не є обов'язковим. В такому разі дистанційна робота може запроваджуватись одностороннім порядком на підставі наказу роботодавця з обов'язковим ознайомленням працівника з цим наказом принаймні за два дні до початку дистанційної роботи.

Закон також передбачає випадки, коли тимчасове переведення на дистанційну роботу на строк до двох місяців здійснюється за вимогою працівника, стосовно якого були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації, але відповідні факти має бути належним чином доведено.

Важливо відзначити, що згідно зі ст. 60<sup>2</sup> при дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. Це робить зайвою наявну в цитованому вище листі Президії НАН України від 17 березня 2020 р. пропозицію покладання на керівників структурних підрозділів обов'язків з обліку робочого часу працівників, які працюють дистанційно. Складання табелів обліку робочого часу і так передбачено посадовими обов'язками керівників структурних підрозділів, водночас якийсь додатковий контроль за використанням робочого часу суперечить самій природі

дистанційного режиму як роботи без підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку. Закон передбачає лише ту умову, щоб загальна тривалість робочого часу дистанційних працівників не перевищувала норм, визначених ст. 50, 51 КЗпП України.

У згаданому роз'ясненні Держпраці, яке було зроблено ще до прийняття останніх законодавчих змін, йшлося про облік виконаної роботи (на відміну від обліку робочого часу), а саме говорилося, що роботодавцю необхідно забезпечити облік виконаної роботи з використанням будь-яких методів обліку, щодо яких сторони дійшли згоди. Утім, згідно з останніми законодавчими змінами складається дещо інша ситуація. Особливий облік *робочого часу* окремо передбачено статтею 60 КЗпП для роботи з гнучким графіком. Про облік *виконаної роботи* говориться у ст. 60<sup>1</sup> КЗпП України, яка регулює здійснення надомної роботи. Водночас для дистанційної роботи у ст. 60<sup>2</sup> КЗпП України не передбачається жодних специфічних форм обліку як робочого часу, так і виконаної роботи. За цією добре зрозумілою логікою, звісно, не виключається можливість визначення відповідних механізмів за добровільною згодою сторін, але «необхідності» про яку йшлося у зверненні Держпраці, в цьому немає, і дистанційна робота здебільшого не потребує якихось додаткових форм контролю і звітності.

Досі лишаються формально чинними також уже згадані положення ст. 6 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» щодо дистанційного режиму праці. Ст. 60<sup>2</sup> КЗпП України має пріоритет над ними як норма пізнішого закону. Є й термінологічна відмінність між ст. 6 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», яка послуговується поняттям «дистанційний режим праці» і нормами КЗпП, де говориться про «дистанційну роботу». Це дає змогу, принаймні суто формально, говорити про дві окремих і самодостатніх форми трудових відносин. Реалізація однієї з них не передбачає обов'язкового дотримання формальностей, визначених іншою. Що ж стосується передбачених

ст. 6 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» норм щодо обов'язкового закріплення положень про дистанційний режим праці в колективному договорі та правилах внутрішнього трудового розпорядку, слід зазначити, що наразі це прямо суперечить нормам трудового законодавства, оскільки умова про підлягання внутрішньому трудовому розпорядкові не лише може не застосовуватись до дистанційної роботи, а й загалом наразі виключена з поняття трудового договору в ст. 21 КЗпП України.

З огляду на зазначене, вважаємо за потрібне наголосити на таких тезах:

1. У світлі новітніх положень законодавства можна констатувати, що наразі не існує жодних юридичних перепон для повноцінного впровадження форми дистанційної роботи для наукових працівників установ НАН України. Існуючий простий законодавчий механізм має пряму дію і не передбачає ні внесення змін до відомчих та локальних документів, ні якихось обов'язкових додаткових форм контролю, планування та звітності для дистанційних працівників.

2. Хоча закон допускає переведення на дистанційну роботу здебільшого за згодою сторін трудового договору або за ініціативою роботодавця, в умовах загострення епідемічних процесів у нашій державі моральним обов'язком керівництва наукових установ є забезпечення встановлення дистанційного режиму роботи всім співробітникам, які виявляють таке бажання, якщо це допускається характером виконуваних ними обов'язків.

3. Водночас, по можливості, не варто вдаватися до примусової зрівнялівки, виганяючи співробітників на дистанційну роботу проти їх волі та блокуючи їм доступ до робочих місць. Досвід останнього року демонструє, що в умовах епідемії відповідальність за збереження свого життя та здоров'я, а також за забезпечення безпеки інших людей, доцільно значною мірою довірити самим громадянам, створивши для цього належні умови. Натомість примусові

адміністративні заходи часто призводять до ефекту, протилежного запланованому, або перетворюються на пусту формальність.

4. Дистанційну роботу слід вважати не лише тимчасовим явищем на період епідемії, а цілком прийнятною сучасною формою трудових відносин, яка, крім того, є оптимальною для значної частини наукових співробітників і людей інтелектуальної праці загалом.

5. Попри очевидний і зрозумілий консерватизм академічної сфери, НАН України та підпорядковані їй установи мають всіляко демонструвати відкритість до нових прогресивних форм організації праці, повагу до індивідуальних особливостей і потреб кожного співробітника. Цим слід показувати приклад іншим органам та організаціям у час непростих випробувань для держави і суспільства.

*Текст листа підготував заступник голови РМВ НАН України, кандидат юридичних наук О. О. Малишев. Схвалено на засіданні РМВ НАН України 17 березня 2021 року (протокол № 4/2021).*

**З повагою,**

**Голова Ради**



**О. Є. Волков**