

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32840/pdu.2020.4.7>**О. А. Яковлев**

доктор юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДО ПИТАННЯ ПРАВА ДИСТАНЦІЙНИХ ПРАЦІВНИКІВ НА НАЛЕЖНІ, БЕЗПЕЧНІ І ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ

У статті розглянуто право дистанційних працівників на належні, безпечні і здорові умови праці в умовах сьогодення.

Звернено увагу, що основні негативні риси поширення дистанційної зайнятості, не лише в Україні, а й у інших державах, пов'язані насамперед із відсутністю або зниженням соціального захисту, гарантій трудових прав працівників, із браком перспективи професійного розвитку, оскільки роботодавець не зацікавлений вкладати кошти в підвищення професійної кваліфікації працівника. У будь-якому разі нововведення завжди стикаються з низкою проблем, у даному випадку однією з основних є незабезпеченість належних, безпечних і здорових умов праці дистанційних працівників у результаті недостатньої урегульованості вітчизняного законодавства. Зазначено, що сьогодні вже прийнято ряд законодавчих змін, які регламентують порядок установаження дистанційної (надомної) роботи як на загальних підставах, так і в період загрози епідемії. Однак чинне законодавство не визначає вимог охорони праці до роботи вдома, а тому виникає питання, які існують ризики під час роботи працівників у дистанційному (надомному) режимі з точки зору охорони праці.

Зроблено висновок, що на дистанційних працівників повною мірою повинно поширюватися законодавство про працю з урахуванням специфіки та особливостей застосування дистанційного режиму роботи, які зумовлюються у трудовому договорі. Виконання дистанційної роботи не повинно тягнути за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Оскільки працівник на дистанційному режимі роботи повинен мати такі ж права й обов'язки, що й інші працівники, зокрема щодо професійної підготовки та кар'єрного зростання; обмежень звичайного робочого часу та інших умов праці; безпеки та здоров'я на роботі; захисту від дискримінації у сфері зайнятості та професійної діяльності; винагороди; обов'язкового соціального захисту; мінімального віку працевлаштування чи початку роботи; охорони материнства; відшкодування втрат, спричинених нещасними випадками на роботі або професійним захворюванням.

Ключові слова: роботодавець, працівники, дистанційна (надомна) праця, охорона праці, безпека, здоров'я, умови праці, атестація робочих місць.

Постановка проблеми. Із появою на вітчизняному ринку праці нетипових (нетрадиційних) форм зайнятості все частіше як практиками, так і науковцями ставиться під сумнів здатність роботодавця виконувати покладений на нього обов'язок щодо гарантування працівникам, робота яких не вписується у традиційні рамки трудових правовідносин, належних, безпечних і здорових умов праці. Ідеться, зокрема, про дистанційних працівників, які виконують роботу, як правило, вдома (хоча допускається виконання роботи

й поза місцем їх проживання), не на території підприємства, установи, організації, офісу роботодавця, використовуючи нові телекомунікаційні можливості (факс, комп'ютер – з виходом у мережу Інтернет, електронну пошту та ін.), що забезпечує їм можливість спілкування з керівництвом і колегами в режимі реального часу. Світовій практиці відомі різні види дистанційної зайнятості: (а) зайнятість, поділена на роботу вдома й роботу в офісі, (б) надомна робота, (в) позаштатна дистанційна зайнятість, (г) мобільна дистанційна робота, (д) зайнятість у спеціальних робочих місцях [1, с. 278].

Спробуємо з'ясувати, наскільки чинне трудове законодавство здатне гарантувати дистанційним працівникам право на належні, безпечні і здорові умови праці. Адже, незважаючи на популярність застосування дистанційної праці в Україні, вона й надалі залишається на узбіччі правового регулювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика правового регулювання дистанційної зайнятості працівників була предметом вивчення різних учених, з-поміж яких варто виділити таких, як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Л.П. Гаращенко, В.В. Жернаков, С.А. Іванов, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, В.П. Кохан, А.М. Курінний, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, А.М. Лушніков, В.М. Лушнікова, Р.З. Лівшиць, М.М. Моцар, В.І. Прокopenко, В.Д. Перевалов, П.Д. Пилипенко, М.А. Шабанова, О.М. Ярошенко та ін.

Мета статті – розглянути право дистанційних працівників на належні, безпечні і здорові умови праці в умовах сьогодення, на підставі чого зробити певні висновки.

Виклад основного матеріалу. Дистанційна зайнятість працівників із часом стає все популярнішою й отримує належне правове забезпечення. Особливо сьогодні, в умовах поширення коронавірусної інфекції та впровадження карантинного режиму на території України, все більше компаній переводять своїх працівників на дистанційну (надомну) роботу з метою зменшення ризику розповсюдження інфекції та збільшення рівня захворюваності.

Основні негативні риси поширення дистанційної зайнятості, не лише в Україні, а й у інших державах, пов'язані насамперед із відсутністю або зниженням соціального захисту, гарантій трудових прав працівників, із браком перспективи професійного розвитку, оскільки роботодавець не зацікавлений вкладати кошти в підвищення професійної кваліфікації працівника. У будь-якому разі нововведення завжди стикаються з низкою проблем, у даному випадку однією з основних є незабезпеченість належних, безпечних і здорових умов праці дистанційних працівників у результаті недостатньої урегульованості вітчизняного законодавства.

Сьогодні вже й прийнято ряд законодавчих змін, які регламентують порядок установаження дистанційної (надомної) роботи як на загальних підставах, так і в період загрози епідемії. Однак чинне законодавство не визначає вимог охорони праці до роботи вдома, а тому виникає питання, які існують ризики під час роботи працівників у дистанційному (надомному) режимі з точки зору охорони праці, що повинен урахувати роботодавець, установажуючи працівникам такий режим роботи.

Проголосивши в Конституції України життя і здоров'я людини найвищою соціальною цінністю, гарантувавши їй право на належні, безпечні та здорові умови праці, держава тим самим взяла на себе обов'язок забезпечити всім громадянам захист їх здоров'я й життя у процесі трудової діяльності. Цей обов'язок полягає в законодавчому закріпленні правових норм, що встановлюють умови й порядок реалізації конституційного права громадян на належні, безпечні і здорові умови праці, юридичні засоби охорони цього права, а також правові засоби захисту у випадку його порушення [2, с. 3].

Отже, беззаперечно, що конституційне право трудящих на належні, безпечні і здорові умови праці, закріплені як у Конституції України, так і в інших нормативно-правових актах, є їхнім суб'єктивним правом, що існує в особливих правовідносинах із державою.

Кодексом законів про працю України покладено на роботодавця обов'язок забезпечити працівникам безпечні та нешкідливі умови праці. Перебуваючи вдома, працівник усе ще виконує свої функціональні обов'язки, а отже, перебуває на роботі і має право на такі ж умови праці, як і працюючи в офісі. Основними завданнями для забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці на підприємствах (установах, організаціях) усіх форм власності й підвищення рівня працездатності населення є: збереження здоров'я працівників, раціональне витрачання їхніх життєвих сил та відновлення працездатності; нормалізація умов праці на підприємствах (установах, організаціях) усіх форм власності; своєчасне про-

ведення атестації робочих місць на виробництві; створення й оновлення основних фондів працезохоронного призначення; профілактика виробничого травматизму і професійних захворювань; удосконалення техніки й технології виробництва з метою поліпшення умов праці; попередження й компенсація несприятливого впливу умов праці на здоров'я трудівників (зокрема, надання їм пільг і компенсацій за працю у важких і шкідливих умовах. Ця категорія працівників, крім того, безкоштовно забезпечується лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою тощо); відшкодування потерпілим втрат від нещасних випадків і професійних захворювань.

Одне з основних завдань полягає у своєчасному атестуванні робочих місць на підприємствах (установах, організаціях) усіх форм власності відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» [3]. Основна мета цього закону – впорядкування відносин між роботодавцем і найманими працівниками в питанні дотримання прав останніх на здорові й безпечні умови праці. Атестація провадиться у строки, передбачені колективним договором, але не рідше одного разу у п'ять років. У разі докорінної зміни умов і характеру праці за ініціативою роботодавця, профспілкового комітету і трудового колективу провадиться позачергова атестація.

Атестація робочих місць передбачає: виявлення шкідливих і небезпечних виробничих чинників і причин їх виникнення; дослідження санітарно-гігієнічних факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу; комплексне оцінювання чинників виробничого середовища й характеру праці щодо відповідності їх вимогам стандартів, санітарних норм і правил; обґрунтування віднесення робочого місця до відповідної категорії за шкідливими умовами праці; підтвердження (встановлення) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення (при зайнятості у шкідливих і важких умовах праці не менше 80% робочого часу); додаткову відпустку і скорочений

робочий день (при зайнятості у шкідливих і важких умовах праці не менше 50% робочого часу); інші пільги й компенсації; розроблення заходів з оптимізації рівня гігієни й безпеки праці, оздоровлення трудящих.

Тобто відповідно до чинних нормативно-правових актів з охорони праці роботодавець повинен проводити періодичну атестацію робочих місць за умовами праці для визначення шкідливих та небезпечних факторів, які можуть несприятливо впливати на здоров'я працівників, та на основі отриманих результатів вживати заходів для усунення шкідливого впливу цих факторів або його мінімізації.

Загалом атестація робочих місць у більшості компаній асоціюється з наявністю виробничих потужностей, де ймовірність впливу шкідливих та небезпечних факторів на працівників є більш високою. Однак в умовах сьогодення, коли значна кількість працездатного населення задіяна як офісні працівники, проведення атестації робочих місць в офісних приміщеннях, обладнаних персональними комп'ютерами, є не менш важливим та включає аналіз дотримання ряду санітарно-гігієнічних вимог.

При цьому необхідно дотримуватися відповідних принципів, а саме: передбачення небезпек, якщо це є можливим; мінімізація небезпек, уникнути яких неможливо; усунення небезпек у їх першоджерелах; обмеження впливу небезпечних і шкідливих виробничих чинників; забезпечення пріоритету колективних засобів захисту над індивідуальними; урахування людського фактора, зокрема, під час вибору засобів виробництва, технології, організації праці, устаткування робочих місць; пріоритет життя і здоров'я працівників, повна відповідальність роботодавця за створення для них належних, безпечних і здорових умов праці; підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю; повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань; комплексне розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих і регіональних програм із цього питання і з урахуванням інших напрямків економічної й соціаль-

ної політики, досягнень у галузях науки, техніки й охорони довкілля; соціальний захист працівників; установлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств і суб'єктів господарювання незалежно від форм власності й видів діяльності; сприяння підприємствам у створенні безпечних і нешкідливих умов праці; адаптація трудових процесів до можливостей трудівника з урахуванням його здоров'я і психологічного стану; використання економічних методів управління охороною праці; проведення навчання, професійної підготовки й підвищення кваліфікації працівників із питань охорони праці; забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що опікуються проблемами охорони здоров'я, гігієни й безпеки праці, а також співробітництво між роботодавцями і працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час проведення консультацій прийняття рішень з охорони праці на місцевому й державному рівнях; використання світового досвіду організації роботи з поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

Виникає питання, чи повинен роботодавець проводити атестацію робочого місця працівника за усіма вищеперерахованими вимогами у разі переведення його на дистанційну (надомну) роботу, особливо в умовах загрози епідемії та впровадження карантинного режиму, коли робота вдома здається безпечнішою, ніж перебування працівника в офісі, та як організувати атестацію, враховуючи обмеження на пересування, введені на період дії карантину.

У відповідності до Положення про умови праці надомників [4] та Рекомендацій Міжнародної організації праці щодо надомної праці [5] працівник може виконувати надомну роботу або за місцем проживання, або в іншому приміщенні за межами приміщень роботодавця. Отже, першим кроком у проведенні атестації робочого місця працівника вдома є необхідність зафіксувати місцезнаходження робочого місця працівника; наступним є створення комісії, яка обстежуватиме робоче місце працівника вдома, аналізуватиме відповідність його вимогам охорони праці, а також наявність

умов, необхідних для виконання функціональних обов'язків. Варто зазначити, що Положенням про умови праці надомників не визначається необхідність вимірювання параметрів мікроклімату (температури, вологості повітря тощо) або аналіз матеріалів, з яких виготовлене оздоблення приміщень, а акцентується увага на обстеженні житлово-побутових умов працівника. На практиці атестація робочого місця працівника вдома може включати перевірку наявності електрики, водопостачання, каналізації, опалювання, телефонного зв'язку та високошвидкісного Інтернету, відповідності робочого місця мінімальним вимогам з охорони праці та пожежної безпеки, санітарно-епідеміологічним нормам. Звичайно ж, у разі загрози епідемії або інших форс-мажорних обставин, що потребують швидкого реагування роботодавця та переведення працівників на дистанційну (надомну) роботу, проведення вимірювань параметрів мікроклімату чи наявності випромінювання та електростатичного поля не завжди є можливим, але обстеження наявності житлово-побутових умов, мінімально необхідних для здійснення роботи та відсутності факторів, які підвищуватимуть ризик інфікування працівників під час епідемії, є обов'язковими.

Окрім вищезазначеного, одним із ключових моментів, який досить часто хвилює роботодавців, які планують установлення дистанційної (надомної) роботи, є власне організація процедури обстеження житлово-побутових умов працівників. За умов, коли робоче місце працівника розташоване в іншому місті, або коли пересування людей обмежене у зв'язку з поширенням епідемії (наприклад, запровадження карантину), повноцінне обстеження житлово-побутових умов працівника з фізичною присутністю роботодавця є мало ймовірним. Ураховуючи, що чинне законодавство не регламентує, яким саме чином роботодавець повинен обстежувати умови праці працівника вдома, одним із варіантів, який наразі активно застосовується на практиці, є обстеження в режимі відеоконференції.

За результатами обстеження умов праці на робочому місці працівника комісія складає акт, у якому фіксує наявність умов для переведення працівника на дистанційну

(надомну) роботу, а також їх відповідність вимогам охорони праці, пожежної безпеки та санітарно-гігієнічним нормам. На підставі заяви від працівника та складеного акта обстеження житлово-побутових умов видається наказ про переведення працівника на дистанційну (надомну) роботу.

При цьому варто зазначити, що в разі, якщо із працівником під час виконання роботи трапиться нещасний випадок і в результаті розслідування буде виявлено, що причиною нещасного випадку було порушення вимог охорони праці, пожежної безпеки або санітарно-гігієнічних норм на робочому місці працівника (в нашому випадку, вдома) та встановлено, що даний нещасний випадок спричинив суттєву шкоду здоров'ю працівника або став причиною його смерті, законодавством передбачено адміністративну та кримінальну відповідальність.

Отже, хоча, з одного боку, дистанційна (надомна) робота в період загрози епідемії дає змогу роботодавцю створити безпечніші умови для працівників з точки зору запобігання розповсюдженню інфекції, з іншого – створює додаткові ризики для роботодавця з точки зору вимог охорони праці, пожежної безпеки та санітарно-гігієнічних норм, а тому коректне документальне оформлення дистанційної роботи з фіксацією результатів обстеження умов праці вдома є додатковим фактором, який надасть роботодавцю убезпечити себе від ризиків, пов'язаних із виникненням нещасних випадків під час виконання працівниками роботи вдома [6].

Висновки і пропозиції. Підводячи підсумки щодо розглянутого питання, з упевненістю можемо стверджувати, що конституційне право на належні, безпечні і здорові умови праці повинне забезпечуватися шляхом: поліпшення інформування, навчання і співробітництва працівників і роботодавців; удосконалення системи запобігання нещасним випадкам на виробництві і професійним захворюванням; орієнтування роботодавців на втілення на виробництві заходів із безпеки й гігієни праці як засобу підвищення продуктивності праці; ідентифікації й оцінювання можливих нових професійних ризиків; координації діяльності всіх суб'єктів пра-

вовідносин у сфері безпеки й гігієни праці; вдосконалення і спрощення нормативних документів, що регулюють відносини в цій царині на робочому місці [7, с. 285].

До того ж наведені умови праці повинні забезпечувати працівника: зручним робочим місцем; чистим повітрям, необхідним для нормальної життєдіяльності; захистом від дії шкідливих речовин і випромінювань, що можуть потрапити в робочу зону; нормованою освітленістю; захистом від шуму й вібрацій; засобами безпеки під час роботи із травмонебезпечним обладнанням; відповідними побутовими приміщеннями, робочим одягом і засобами індивідуального захисту; спеціальними службами, завданнями яких є створення безпечних й нормальних санітарних умов праці; медичним обслуговуванням і санітарно-профілактичними заходами, призначеними для збереження здоров'я.

На дистанційних працівників повною мірою повинно поширюватися законодавство про працю з урахуванням специфіки та особливостей застосування дистанційного режиму роботи, які зумовлюються у трудовому договорі. Виконання дистанційної роботи не повинно тягнути за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Оскільки працівник на дистанційному режимі роботи повинен мати такі ж права й обов'язки, що й інші працівники, зокрема, щодо професійної підготовки та кар'єрного зростання; обмежень звичайного робочого часу та інших умов праці; безпеки та здоров'я на роботі; захисту від дискримінації у сфері зайнятості та професійної діяльності; винагороди; обов'язкового соціального захисту; мінімального віку працевлаштування чи початку роботи; охорони материнства; відшкодування втрат, спричинених нещасними випадками на роботі або професійним захворюванням.

Список використаної літератури:

1. Парпан Т.В. Право на належні, безпечні умови праці працівників, які працюють на дому. *Університетські наукові записки*. 2016. № 3. С. 275–282.
2. Шамшина И.И. Правовые проблемы регулирования отношений в сфере охраны труда в современных условиях : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05;

- Восточноукр. нац. ун-т им. В.И. Даля. Луганск, 2002. 188 с.
3. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці : постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. № 442. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-92-п>.
 4. Положення про умови праці надомників від 29.09.1981 р. № 275/17-99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81#Text>.
 5. Рекомендацій МОП № 184 щодо надомної праці від 20.06.1996 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100#Text.
 6. Нюанси охорони праці під час організації дистанційної (надомної) роботи. URL : <https://www.ebskiev.com/uk/nyuansi-ohoroni-pratsi-pid-chas-organizatsiyi-dstantsijnoyi-nadomnoyi-roboti/>.
 7. Малиновська К.А. Право на належні, безпечні і здорові умови праці. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку*: тези доп. та наук. повідомл. учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовт. 2014 р.). Харків, 2014. С. 282–285.
-

Yakovlev O. On the right of remote workers to appropriate, safe and healthy working conditions

The article considers the right of remote workers to proper, safe and healthy working conditions in today's conditions.

It is noted that the main negative features of the spread of remote employment, not only in Ukraine but also in other countries, associated primarily with the lack or reduction of social protection, guarantees of labor rights, lack of prospects for professional development, as the employer is not interested in investing funds to improve the professional skills of the employee. In any case, innovations always face a number of problems, in this case one of the main ones is the lack of proper, safe and healthy working conditions for remote workers as a result of insufficient regulation of domestic legislation. It is noted that although today a number of legislative changes have been adopted, which regulate the procedure for establishing remote (home) work both on general grounds and during the threat of an epidemic. However, the current legislation does not define the requirements of labor protection for work at home, and therefore raises the question of what are the risks when working in remote (home) mode in terms of labor protection.

It is concluded that remote workers should be fully covered by labor legislation, taking into account the specifics and peculiarities of the application of remote work, which are stipulated in the employment contract. Remote work should not entail any restrictions on the scope of employees' employment rights. Whereas a teleworker must have the same rights and responsibilities as other workers, in particular as regards training and career development; restrictions on normal working hours and other working conditions; safety and health at work; protection against discrimination in employment and occupation; rewards; compulsory social protection; minimum age of employment or start of work; maternity protection; compensation for losses caused by accidents at work or occupational diseases.

Key words: *employer, employees, remote (home) work, labor protection, safety, health, working conditions, certification of jobs.*