

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-179-4-22>

## ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО ВИЗНАЧЕННЯ РОБОЧОГО МІСЦЯ ПРИ ДИСТАНЦІЙНІЙ РОБОТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

**Ананьєва О. В.**

*викладач циклової комісії правових дисциплін  
Миколаївський юридичний фаховий коледж  
Національного університету «Одеська юридична академія»  
м. Миколаїв, Україна*

**Яценко О. Л.**

*викладач циклової комісії правових дисциплін  
Миколаївський юридичний фаховий коледж  
Національного університету «Одеська юридична академія»  
м. Миколаїв, Україна*

**Яценко В. А.**

*прокурор відділу  
Миколаївська обласна прокуратура  
м. Миколаїв, Україна*

Право є відображенням людських цінностей, моралі, ідеалів та способу життя, віддзеркалення взаємовідносин членів суспільства та соціальних груп. Тому, як законодавство, так і юридична наука постійно розвиваються та адаптуються під соціально-економічні зміни в державі та міжнародних відносинах.

В сучасному світі значну частину суспільних відносин, як і раніше, складають трудові. Проте, зміни структури ринку праці та поява фрілансу викликали необхідність перегляду підходів до правового регулювання трудових відносин, зокрема щодо визначення робочого місяця, робочого часу.

Робота вдома або в будь-якому іншому місці поза приміщеннями роботодавці вже нікого не дивує та набула особливого поширення в умовах пандемії COVID-19. А саме поняття надомної та дистанційної роботи виникло ще у 70-х роках ХХ століття, проте на законодавчому рівні було закріплено трохи пізніше.

Правове регулювання та сутність дистанційної зайнятості аналізували такі науковці як Б. Андрушків, О. Боднарчук, С. Вишновецька, М. Іншин, Л. Котова, В. Кохан, К. Лотош, О. Моцна, В. Носенко, А. Павліньська, М. Поліщук, О. Прилипко, Б. Римар, П. Світайло, С. Сільченко, К. Томашевський, М. Шабанова та інші.

Проте питання визначення робочого місця при віддаленій роботі залишається малодослідженим.

Перш за все з'ясуємо сутність понять «робоче місце». Поняття «робоче місце» зустрічається в багатьох нормативно-правових актах. В ст.29 Кодексу законів про працю закріплено обов'язок роботодавця визначити робоче місце працівнику до початку роботи, а в ст. 32 вказано, що не потребує згоди працівника його переміщення на інше робоче місце на тому ж підприємстві, в установі, організації [1]. Однак, самого визначення поняття кодекс не містить. У Методичних рекомендаціях Міністерства праці України щодо визначення робочих місць наведено такі характеристики робочого місця як наявність закріпленої зони, технічних засобів, що необхідні для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або установчих функцій. Робоче місце розглядається як місце прикладання робочої сили працівників. При цьому, трудова діяльність може здійснюватися як на підприємстві, так і вдома з використанням відповідних технічних засобів або без їх використання [2].

Погоджуємося з точкою зору С.А. Мазурова, що поняття «робоче місце» має подвійний зміст, тому необхідно виокремлювати дві його складові. По-перше, робоче місце – це фізичне робоче місце, що є частиною спеціально обладнаного фізичного простору, необхідного для здійснення трудової діяльності (виробнича зона). По-друге, робоче місце розглядають як економічне робоче місце, тобто комплекс економічних умов, що забезпечують зайнятість одного працівника на фізичному робочому місці [3, с. 45].

З поширенням надомної та дистанційної роботи виникло таке поняття як «віддалене робоче місце». Розглядаючи проблему визначення «віддаленого робочого місця» О.В. Чорноус підкреслює, що робоче місце працівника – це певна обмежена територія, яка може бути віддалена, мобільна, в якій здійснюється трудова діяльність працівника із застосуванням у процесі роботи різних технічних та/або інших засобів [4, с.70]. Тобто робоче місце не обов'язково повинне знаходитися у приміщенні, що належить роботодавцю.

Цікавим є приклад з судової практики Федеративної республіки Німеччина. Житель Німеччини впав зі сходів у своєму будинку, коли прямував від ліжка в спальні на другому поверсі до робочого кабінету, що знаходився на першому поверсі його помешкання. Чоловік пошкодив хребет і намагався отримати компенсацію як за нещасний випадок на виробництві. Страхова компанія відмовилася виплатити компенсацію, у зв'язку з чим потерпілий звернувся до суду. Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову і не визнав цей випадок

страховим. Позивач подав апеляційну скаргу, підкресливши, що працівники в офісі, і ті, хто працює вдома, повинні бути в однакових умовах. Під час розгляду скарги Федеративним судом (Bundessozialgericht) було встановлено, що працівник отримав травму в наслідок нещасного випадку на роботі, коли впав по дорозі з житлового приміщення в «домашній офіс». Шлях до місця роботи, обладнаного вдома, так само як і робота вдома були фактично прирівняні до шляху в приміщення компанії (підприємства, установи, організації) та роботи в офісі. Тому позивач має право отримати компенсаційну виплату. Важливим моментом під час правової оцінки ситуації мав той факт, що, чоловік починає роботу одразу після пробудження, без сніданку, оскільки страховим випадком є лише перша ранкова «поїздка» на роботу. У випадку, якби позивач йшов снідати, а не до робочого місця, обладнаного в його будинку, то він би не мав права на компенсацію як за нещасний випадок на виробництві [5]. Також у вищезгаданому рішенні були наведені приклади з судової практики по аналогічним справам 2016 та 2017 рр.

Таким чином, при зростанні кількості працівників, що виконують роботу вдома чи в іншому місці за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій поза межами офісу роботодавця, робоче місце набуває дещо нового значення. Однак, варто звернути увагу на розмежування надомної та дистанційної роботи. При надомній роботі робоче місце працівника повинно бути фіксованим і працівник не має права без узгодження з роботодавцем його змінити на власний розсуд. Така норма міститься в ст. 60<sup>-1</sup> Кодексу законів про працю [1]. А при дистанційній роботі працівник сам обирає будь яке місце, при чому воно може змінюватися. В ч.4 ст. 60<sup>-2</sup> Кодексу законів про працю України закріплено, що при запровадженні дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому [1].

Отже, інноваційний підхід до визначення робочого місця в трудовому праві полягає у визнанні частини житла працівника робочим місцем, також іншого приміщення, де працівник безпосередньо виконує трудову функцію. Робоче місце може бути віддаленим, мобільним та залежить від характеру виконуваної роботи.

### Література:

1. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1559> (дата звернення: 23.12.2021).
2. Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць: Рекомендації Міністерства праці України від 21.06.1995 № 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004205-95#Text>. (дата звернення: 23.12.2021).
3. Мазуров С.А. Сутність поняття «робоче місце» на мікро-та макрорівнях економіки. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 1. С.41-45. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn\\_2016\\_1\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2016_1_11) (дата звернення: 23.12.2021).
4. Черноус О.В. До питання правового регулювання поняття «віддалене робоче місце». *Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття*: тези доп. учасників IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (Харків, 20 лист. 2020 р.). Харків, 2020. С.68-70.
5. Unfallversicherung – erstmalige Arbeitsaufnahme – Weg vom Schlafzimmer zum Homeoffice. // *Bundessozialgericht*. URL: [https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Verhandlungen/DE/2021/2021\\_12\\_08\\_B\\_02\\_U\\_04\\_21\\_R.html;jsessionid=C45B426B5AA09EF92932A6AE417462D2.1\\_cid294](https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Verhandlungen/DE/2021/2021_12_08_B_02_U_04_21_R.html;jsessionid=C45B426B5AA09EF92932A6AE417462D2.1_cid294) (дата звернення: 23.12.2021).