

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-313-2-24>**FEATURES OF AN EMPLOYMENT CONTRACT
WITH HOMEWORK****ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ
З НАДОМНОЮ РОБОТОЮ****Prokopchuk N. R.**

*Teacher of Legal Disciplines
cycle commission of legal disciplines
Halych Vocational College named after
Vyacheslav Chornovil
Ternopil, Ukraine*

Прокопчук Н. Р.

*викладач юридичних дисциплін
циклова комісія юридичних дисциплін
Галицький фаховий коледж імені
В'ячеслава Чорновола
м. Тернопіль, Україна*

Dvykaliuk I. V.

*Student of Legal Department
Galician college named after
Vyacheslav Chornovil
Ternopil, Ukraine*

Двикалюк І. В.

*студентка юридичного відділення
Галицький фаховий коледж імені
В'ячеслава Чорновола
м. Тернопіль, Україна*

В складних умовах сьогодення для України, одним із пріоритетних завдань є державна політика у сфері трудових правовідносин. Кожен має право на працю, відповідно до ст. 43 Конституції України [3]. Не так давно вдома працювали переважно диспетчери, дизайнери, фрілансери, редактори, агенти з постачання і багато інших працівників подібних професій, то на сьогоднішній день список значно розширився, до роботи дедалі часте залучають і кваліфіковану робочу силу, це інженерно-технічні працівники, фахівці у сфері інформатики, педагогічна діяльність. Як ми вже знаємо на час загрози поширення епідемії, пандемії або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру може встановлюватися інша організація праці, в даному випадку – надомна робота. Коли у 2019 році пандемія сколихнула весь світ, влада України прийшла до висновку, що є необхідність переведення своїх працівників на надомну або дистанційну роботу. Це робиться для того, щоб працівники в умовах пандемії COVID-19, не припиняли свою роботу. Через це деяких змін зазнала організація трудових відносин. Для правильної регуляції даних правовідносин, враховуючи реалії, 4 лютого 2021 року, був прийнятий Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням

гнучкого режиму робочого часу». Цей закон дав можливість нарешті розмежувати таке поняття як дистанційна і надомна робота, поширення на працівників правил внутрішнього трудового розпорядку, порядок та строки виконання працівником роботи, засоби зв'язку роботодавця з працівником [1].

Таким чином до КЗпП було введено нову статтю 60¹ «Надомна робота», в якій визначено всі особливості укладення даного трудового договору.

По-перше, в частині першій даної статті викладено поняття надомної роботи. Надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця (ч. 1 ст. 60¹ КЗпП) [2]. Отже, в цьому і полягає особливість даного трудового договору, тому що працівник може працювати вдома.

Варто пам'ятати, що трудовий договір про надомну роботу укладається в письмовій формі. Але враховуючи реалії, роботодавець, відповідно до ч. 8 ст. 60¹ КЗпП, може запровадити надомну роботу наказом або розпорядженням без обов'язкового укладення такого договору. При цьому працівник не має повідомлятися за два місяці до запровадження такої роботи, як це передбачено в ч. 3 ст. 32 КЗпП, а ознайомитись з відповідним наказом або розпорядженням протягом двох днів з дня його прийняття [2].

По-друге, робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено працівником самостійно, а потребує погодження із роботодавцем. Дане погодження здійснюється, якщо працівник не може виконувати свою роботу на фіксованому робочому місці, але за умови повідомлення роботодавця не менше ніж за три робочі дні.

По-третє, на працівників, які працюють за даним договором, поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку. Також при визначенні тривалості робочого часу не можна перевищувати загальної тривалості робочого часу та скороченого робочого часу, які визначено статтями 50 і 51 КЗпП.

По-четверте, ця особливість, мабуть, цікавить кожного. Чи змінюється оплата праці? Чи є якісь обмеження для працівників, які працюють за договором з надомною роботою? У ч. 6 ст. 60¹ КЗпП чітко зазначено, що виконання даної роботи ніяк не впливає на нормування, оплату праці чи трудові права працівників.

По-п'яте, роботодавець зобов'язаний надати необхідне матеріальне забезпечення для виконання трудової функції працівника. Часто

можливі випадки, коли роботодавець не може належним чином забезпечити, тому працівник має право зробити це самостійно, але за умови виплати компенсації за необхідне забезпечення з боку роботодавця.

Є перелік працівників, які можуть працювати на умовах надомної роботи, якщо її виконання можливе та роботодавець має все необхідне для забезпечення працівника під час виконання трудової функції [2]:

– вагітні жінки, жінки, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють нагляд за дитиною відповідно до досягнення нею шестирічного віку;

– працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;

– також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

Варто зазначити, що надомна робота передбачає збільшення рівня продуктивності праці, тому має декілька переваг, які можуть бути як і для роботодавця, так і для працівників. Наприклад, для роботодавця:

1) скорочення витрат на оренду приміщень. Це є вагомою перевагою, тому що зекономлені кошти можна використати на інші потреби підприємства, установи чи організації, наприклад збільшення заробітної плати або виплата премій за належно виконану роботу;

2) також брати на роботу кваліфікованих працівників з різних місцевостей. При звичайній формі організації праці це зробити важко, тому що працівники влаштовуються на роботу за їхнім місцем постійного проживання для того, щоб було легко та швидко добиратись на роботу чи додому.

Відповідно для працівників є більше переваг, а саме:

1) працівник може самостійно розпоряджатися власним часом та робити маленькі перерви між роботою;

2) працюючи вдома витрачає менше коштів на проїзд у громадському транспорті для того, щоб доїхати на роботу;

3) набагато легше приділяти час виконанню трудової функції, тому що в офісі часто важко зосередитись;

4) більше вільного часу на сім'ю та спілкування з друзями.

Враховуючи вищевикладене, вважаємо, що дана організація праці є зручною, а під час надзвичайних ситуацій необхідною, тому що зможе забезпечити працівників необхідною роботою, а роботодавців – кваліфікованими працівниками. Тому є доцільним, що законодавець ввів дане поняття, яке допомагає підлаштувати роботу під умови реального часу. І на закінчення хочемо сказати, що кожен з нас повинен пам'ятати про те, що всі працівники, згідно до Конституції України, мають право на безпечні і здорові умови праці, які не можуть бути порушені [3].

Література:

1. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 4 лютого 2021. Вилучено з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року. Вилучено з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року. Вилучено з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA%96%D0%B2%D1%80#Txt>

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-313-2-25>

CHANGE IN ESSENTIAL WORKING CONDITIONS: WHAT TO PAY ATTENTION TO

ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ: НА ЩО ЗВЕРНУТИ УВАГУ

Tykhoniuk O. V.

*Senior Teacher at Department of
Information, Economic and
Administrative Law
National Technical University of
Ukraine
«Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic
Institute»
Kyiv, Ukraine*

Тихонюк О. В.

*викладач кафедри інформаційного,
господарського та
адміністративного права
Національний технічний університет
України
«Київський політехнічний інститут
імені Ігоря Сікорського»
м. Київ, Україна*

Чинний Кодекс Законів про Працю України (далі – КЗпП України) наголошує, що *працівник має право¹* реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору (контракту) з роботодавцем (ч. 2 ст. 21 КЗпП України), а *роботодавець, у свою чергу, не має права* вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП України).

Окрім цього, до початку роботи роботодавець повинен ознайомити працівника з *істотними* умовами праці (ч. 1 ст. 29 КЗпП України), а

¹ Тут і далі по тексту курсив наш (О.Т.)