

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.05.29>

## ДО ПИТАННЯ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ ОСІБ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ПОЗА МІСЦЕЗНАХОДЖЕННЯМ РОБОТОДАВЦЯ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ

**Зінченко О.В.,***аспірант кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого*

### **Зінченко О.В. До питання безпеки праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця в умовах сьогодення.**

У роботі досліджено питання безпеки праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. Оскільки, нині питання правового регулювання форм зайнятості набувають певної гостроти та актуальності, як з позиції підтримки зайнятості в цілому, так і з позиції вироблення нормативно-правового забезпечення та практичних рекомендацій для роботодавців, перед якими стоять цілком реальні завдання збереження робочих місць, працівників та організації використання найманої праці в нових реаліях. Дослідивши питання безпеки праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, внесено пропозицію до особливих умов трудового договору про дистанційну роботу та трудового договору про надомну роботу включити умову про забезпечення безпеки праці. Оскільки, перекладення відповідальності на працівника за безпеку та гігієну праці під час дистанційної та надомної роботи, не може вважатися прийнятним, адже роботодавці зобов'язані піклуватися про всіх своїх працівників та забезпечувати безпечне виробниче середовище, що не створювало б ризиків фізичному і психічному здоров'ю. Зокрема, роботодавець зобов'язаний переконатися в тому, що: (а) доручену роботу можна безпечно виконувати вдома; (б) у завдання внесено необхідні корективи, що забезпечують їх безпечне виконання на умовах дистанційної роботи; (в) працівник має належне обладнання та інструмент для безпечної роботи вдома, у т. ч., якщо це необхідно, відповідні захисні засоби та пристрої; (г) вжиті заходи з обліку обладнання, наданого підприємством для спрощення роботи і його повернення в незмінному стані; (д) працівник отримав належну інформацію, вказівки і підготовку (в тому числі про заходи в разі надзвичайної ситуації) і виконує роботу під контролем безпосереднього керівника; (е) здійснені чіткі заходи з облаштування робочого місця вдома для тих працівників, які мають інвалідність; (є) вжито заходів щодо забезпечення фізичного і психологічного бла-

гополуччя працівників. Адже створення належних, безпечних і здорових умов праці в сучасних умовах набуває важливого значення, так як сьогодні небезпека інша, зовнішня, воєнна. І тому роботодавці в цей складний час насамперед повинні дбати про безпеку працівників.

**Ключові слова:** держава, воєнний стан, працівник, роботодавець, трудовий договір, дистанційна робота, охорона праці, національне законодавство.

### **Zinchenko O.V. To the issue of labor safety of persons working outside the employer's location in today's conditions.**

The paper examines the issue of occupational safety of persons working outside the employer's location. Since, nowadays, the issues of legal regulation of forms of employment are gaining a certain sharpness and relevance, both from the point of view of supporting employment in general, and from the point of view of developing regulatory and legal provisions and practical recommendations for employers, who are faced with very real tasks of preserving jobs, employees and organizations the use of hired labor in new realities. Having investigated the issue of labor safety of persons working outside the employer's location, a proposal was made to include a condition on ensuring labor safety in the special conditions of the labor contract on remote work and the labor contract on home work. Since the transfer of responsibility to the employee for occupational safety and hygiene during remote and home work cannot be considered acceptable, because employers are obliged to take care of all their employees and provide a safe working environment that would not create risks to physical and mental health. In particular, the employer is obliged to make sure that: (a) the assigned work can be performed safely at home; (b) necessary corrections have been made to the tasks, ensuring their safe execution under the conditions of remote work; (c) the employee has the proper equipment and tools for safe work at home, including, if necessary, appropriate protective equipment and devices; (d) measures taken to record the equipment

provided by the enterprise to simplify work and return it in an unchanged condition; (e) the employee has received appropriate information, instructions and training (including measures in the event of an emergency) and performs work under the supervision of a direct supervisor; (e) clear measures have been taken to arrange a workplace at home for those employees who have disabilities; (yes) measures have been taken to ensure the physical and psychological well-being of employees. After all, the creation of proper, safe and healthy working conditions in modern conditions is of great importance, since today the danger is different, external, military. And that is why employers in this difficult time must first of all take care of the safety of employees.

**Key words:** state, martial law, employee, employer, labor contract, remote work, labor protection, national legislation.

**Постановка проблеми.** З оголошенням воєнного стану в роботодавців виникло багато запитань щодо організації трудових відносин у цей період. Сьогодні питання правового регулювання форм зайнятості набувають певної гостроти та актуальності, як з позиції підтримки зайнятості в цілому, так і з позиції вироблення нормативно-правового забезпечення та практичних рекомендацій для роботодавців, перед якими стоять цілком реальні завдання збереження робочих місць, працівників та організації використання найманої праці в нових реаліях. Щоб врегулювати питання трудових відносин під час воєнного стану в Україні був прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX [1], згідно з яким у разі можливості виконання роботи віддалено, роботодавцю доцільно прийняти рішення про тимчасове переведення працівників на дистанційну або надомну роботу, залежно від специфіки роботи підприємства, кожного структурного підрозділу чи окремих працівників. Нині це рятівна соломинка, як для роботодавців, так і для працівників, адже таким чином вони можуть працювати незалежно від свого чи роботодавця місцезнаходження. Це один із оптимальних способів продовжити працювати в умовах війни та підтримувати економіку країни.

**Стан опрацювання.** Питання трудової діяльності осіб, які працюють поза місцем знаходження роботодавця були предметом дослідження таких науковців, як Н.Б. Болотіна, Н.М. Вапнярчук, В.С. Венедіктов, С.В. Вишновецька, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, І.В. Лагутіна, К.Ю. Мельник, М.І. Наньєва, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, О.В. Таможанський, Г.І. Чанишева, М.М. Шумило, О.М. Ярошенко та ін.

**Метою статті** є дослідження питань безпеки праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця в сьогоденних реаліях.

**Виклад основного матеріалу.** На сьогодні трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця врегульовано Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» від 4 лютого 2021 р. № 1213-IX [2], відповідно до якого дистанційна та надомна робота є формами виконання роботи, що виконуються поза звичайним робочим місцем у приміщенні роботодавця. Надомна робота визначена як 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 власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу (ст. 60-1 КЗпП України); дистанційна як 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 (ст. 60-2 КЗпП України) [3].

До речі, надомна праця відома трудовому праву досить давно, а особливості трудових відносин із надомниками знайшли відображення у законодавстві та соціально-партнерських угодах більшості розвинених країн. Досить довго дистанційна робота сприймалася саме як вид надомної праці. Згодом ці категорії почали розмежовувати як з погляду характеру роботи, що передбачає інтелектуальну діяльність (а не ручну працю) та використання інформаційно-комунікаційних технологій, так і з точки зору розширення місць роботи (не лише будинок) [4, с. 62]. Основними відмінностями вказаних форм організації праці є те що, дистанційна робота виконується в будь-якому місці за вибором працівника із використанням інформаційно-комунікаційних технологій; надомна – у чітко зафіксовано у договорі місці, прив'язка за адресою працівника із використанням засобів виробництва, матеріалів та інструментів. При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено договором; надомна передбачає, що на працівника розповсюджується загальний режим роботи підприємства.

Такі позитивні зрушення сприяли покращенню практики запровадження дистанційної та надомної праці. Водночас на практиці все ж виникає чимало проблем щодо особливостей запровадження цих інноваційних форм організації праці, зокрема щодо безпеки праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. Так, 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 врахувати роботодавець, установлюючи працівникам такий режим роботи. Кодексом законів про працю України визначено, що роботодавець зобов'язаний забезпечити працівникам безпечні та нешкідливі умови праці. Перебуваючи вдома, працівник все ще виконує свої функціональні обов'язки, а отже перебуває на роботі і має право на такі ж умови праці, як і працюючи в офісі. Яким же чином пересвідчитись, що умови праці відповідають вимогам законодавства та є безпечними для працівника? Відповідно до діючих 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 підставі отриманих результатів вживати заходів для усунення шкідливого впливу цих факторів або його мінімізації.

Відповідно до ст. 60-2 КЗпП України у разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. Водночас спираючись на положення ст. 13 Закону «Про охорону праці» [5] при укладенні трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем. Такий інструктаж (навчання) може проводитися дистанційно, з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку. Підтвердженням проведення інструктажу вважається факт обміну відповідними електронними документами між ними. При виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу визначене працівником робоче місце має характеризуватися 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 уста-

новчими документами. При цьому укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів забороняється. Працівник самостійно несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на робочому місці.

Тобто, як при виконанні роботи вдома, так і при дистанційній роботі (якщо керуватися Законом України «Про охорону праці») працівник самостійно визначає своє робоче місце і несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. Однак роботодавець несе відповідальність за безпеку і належний технічний стан обладнання і засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної або надомної роботи.

Вважаємо до особливих умов трудового договору про дистанційну роботу та трудового договору про надомну роботу слід включити умову про забезпечення безпеки праці. Оскільки, як вважає О.В. Таможанський [6, с. 15], якого ми цілком підтримуємо, перекладення відповідальності на працівника за безпеку та гігієну праці під час дистанційної та надомної роботи, не може вважатися прийнятним, адже роботодавці зобов'язані піклуватися про всіх своїх працівників та забезпечувати безпечне виробниче середовище, що не створювало б ризиків фізичному і психічному здоров'ю. Це включає в себе аналіз ризиків і прийняття заходів контролю та протидії в місцях, що знаходяться за межами звичайним виробничого об'єкта, приміром, за місцем проживання працівника. Звісно в нинішніх умовах виконувати традиційний аналіз ризиків здоров'ю та безпеці працівника вдома може бути складно, але все ж роботодавець зобов'язаний переконатися в тому, що доручену роботу можна безпечно виконувати вдома; у завдання внесені необхідні корективи, що забезпечують їх безпечне виконання на умовах дистанційної роботи; працівник має належне обладнання та інструмент для безпечної роботи вдома, у т. ч., якщо це необхідно, відповідні захисні засоби та пристрої; вжиті заходи з обліку обладнання, наданого підприємством для спрощення роботи і його повернення в незмінному стані; працівник отримав належну інформацію, вказівки і підготовку (в тому числі про заходи в разі надзвичайної ситуації) і виконує роботу під контролем безпосереднього керівника; здійснені чіткі заходи з облаштування робочого місця вдома для тих працівників, які мають інвалідність; вжито заходів щодо забезпечення фізичного і психологічного благополуччя працівників.

Одним із викликів сьогодення є зайнятість цивільного населення в умовах воєнного стану. Щоб врегулювати питання трудових відносин під час воєнного стану в Україні було прийнято

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», згідно з яким у разі можливості виконання роботи віддалено, роботодавцю доцільно прийняти рішення про тимчасове переведення працівників на дистанційну або надомну роботу, залежно від специфіки роботи підприємства, кожного структурного підрозділу чи окремих працівників. Таке рішення оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця та доводиться до відома працівників протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної чи надомної роботи. У рішенні доцільно вказати, в який спосіб роботодавець доручатиме працівникам роботу і контролюватиме її виконання та порядок забезпечення обліку виконаної роботи. Тобто, відповідно до ч. 11 ст. 60-2 КЗпП на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, установлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

1 липня 2022 р. було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» за № 2352-IX [7] (набрав чинності з 19.07.2022), який вносить зміни до Кодексу законів про працю України та низки інших законів. Так, у новій редакції викладено ст. 29 Кодексу, де прописаний обов'язок роботодавця донести до працівника певну інформацію до початку його роботи за трудовим договором. Так, до початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб проінформувати працівника про (1) місце роботи (інформація про роботодавця, в тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку працівник зобов'язаний виконувати (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи; (2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами; (3) права та обов'язки, умови праці; (4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору – під підпис; (5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (в разі його укладення); (6) проход-

ження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони; (7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено); (8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці; (9) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

Як бачимо, цей перелік став більш детальним. Зокрема, якщо раніше ці правила не стосувались укладення трудового договору про дистанційну роботу, то наразі в цьому випадку роботодавець забезпечує виконання п. 1, 3, 5, 7 ч. 1 ст. 29 КЗпП та в разі потреби надає працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, а також рекомендації щодо роботи з ними. Як і раніше, інформування може здійснюватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методом роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці, оскільки створення належних, безпечних і здорових умов праці в сучасних умовах набуває важливого значення, так як сьогодні небезпека інша, зовнішня, воєнна. І тому роботодавці в цей складний час насамперед повинні дбати про безпеку працівників [8].

На практиці досить часто виникає питання: Чи проводиться перевірка знань з питань охорони праці під час воєнного стану? Так, проводиться за загальною процедурою відповідно до вимог Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 № 15, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 15.02.2005 за № 231/10511. Законодавство з охорони праці дозволяє роботодавцю на власний розсуд визначати форму та механізм навчання з питань праці своїх працівників, а також встановлювати обсяг вивчення вимог законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці. Відповідна підготовка може здійснюватися як власними силами, так і навчальним центром на договірних умовах. Перевірка знань після проведеної навчальними центрами підготовки з питань охорони праці продовжує здійснюватися, в тому числі дистанційно Держпраці та її територіальними органами [9].

**Висновки.** Дослідивши питання безпеки праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, внесено пропозицію до особливих умов трудового договору про дистанційну роботу та трудового договору про надомну роботу включити умову про забезпечення безпеки праці. Оскільки, перекладення відповідальності на працівника за безпеку та гігієну праці під

час дистанційної та надомної роботи, не може вважатися прийнятним, адже роботодавці зобов'язані піклуватися про всіх своїх працівників та забезпечувати безпечно виробниче середовище, що не створювало б ризиків фізичному і психічному здоров'ю. Зокрема, роботодавець зобов'язаний переконатися в тому, що: (а) доручену роботу можна безпечно виконувати вдома; (б) у завдання внесені необхідні корективи, що забезпечують їх безпечно виконання на умовах дистанційної роботи; (в) працівник має належне обладнання та інструмент для безпечної роботи вдома, у т. ч., якщо це необхідно, відповідні захисні засоби та пристрої; (г) вжиті заходи з обліку обладнання, наданого підприємством для спрощення роботи і його повернення в незмінному стані; (д) працівник отримав належну інформацію, вказівки і підготовку (в тому числі про заходи в разі надзвичайної ситуації) і виконує роботу під контролем безпосереднього керівника; (е) здійснені чіткі заходи з облаштування робочого місця вдома для тих працівників, які мають інвалідність; (є) вжито заходів щодо забезпечення фізичного і психологічного благополуччя працівників. Оскільки створення належних, безпечних і здорових умов праці в сучасних умовах набуває важливого значення, так як сьогодні небезпека інша, зовнішня, воєнна. І тому роботодавці в цей складний час насамперед повинні дбати про безпеку працівників.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регу-

лювання дистанційної роботи : Закон України від 04.02.2021 № 1213-IX. URL:

3. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
4. Smith I., Baruch Y. The Legal Aspects of Teleworking. *Human Resource Management Journal*. 2002. Vol. 12(3). P. 61-75. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2002.tb00071.x>.
5. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.
6. Таможанський О. В. Інноваційні форми організації праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків. 21 с.
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1389428>.
8. Ярошенко О.М., Вапнярчук Н.М. Забезпечення безпечних умов праці для вчених в умовах сьогодення. *Господарська діяльність в особливий правовий період*: зб. наук. праць за матеріалами Міжнар. наук.-практ. конф. (Велико-Тирново, 30 берез. 2022 р.) / за ред. М. Петрової, С. Глібка, Велико-Тирново, Болгарія, Вид-во: ACCESS PRESS, 2022. URL: <https://ndipzir.org.ua/gospodarska-diyalnist-v-osoblivij-pravovij-period>.
9. Відповіді на запитання щодо трудових відносин та конкретних ситуацій в умовах воєнного часу. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/forpeople/recomendwartime/vidpovidi-na-zapytannia-shchodo-trudovykh-vidnosynta-konkretnykh-sytuatsii-v-umovakh-voiennoho-chasu/>.