

ДО ПИТАННЯ ПЕРЕВЕДЕННЯ НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ НА ДИСТАНЦІЙНУ ФОРМУ ЗАЙНЯТОСТІ У ЗВ'ЯЗКУ З ВОЄННИМ СТАНОМ

Ярошенко О. М.

*доктор юридичних наук, професор,
старший науковий співробітник Науково-дослідного
інституту правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України,
член-кореспондент НАПрН України*

Вапнярчук Н. М.

*кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник,
старший науковий співробітник Науково-дослідного
інституту правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України*

Ярошенко О. М., Вапнярчук Н. М. До питання переведення наукових працівників на дистанційну форму зайнятості у зв'язку з воєнним станом.

У статті розглянуто особливості переведення наукових працівників на дистанційний режим зайнятості у зв'язку з воєнним станом. Зазначено, що сьогодні не існує жодних юридичних перепон для повноцінного впровадження дистанційної роботи для наукових працівників та не передбачає ні внесення змін до відомчих та локальних документів, ні якихось обов'язкових додаткових форм контролю, планування та звітності для дистанційних працівників. В умовах воєнного стану моральним обов'язком керівництва наукових установ є забезпечення встановлення дистанційного режиму роботи всім співробітникам, якщо це допускається характером виконуваних ними обов'язків. Водночас, зроблено висновок, що дистанційну роботу слід вважати не лише тимчасовим явищем на період воєнного стану, а й цілком прийнятною сучасною формою трудових відносин, яка, окрім того, є оптимальною для значної частини наукових співробітників і, людей інтелектуальної праці загалом. Зазначено, що кожен науковий працівник, який працює дистанційно, має самостійно визначити робоче місце та відповідати за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на обраному ним робочому місці, в тому числі і за межами країни. Установлено, що чинне українське законодавство не встановлює жодних територіальних обмежень щодо робочого місця працівника в умовах дистанційної роботи. Тому наукові працівники, перебуваючи за межами країни і використовуючи дистанційні технології, можуть цілком правомірно здійснювати наукову діяльність. При цьому під час воєнного стану якщо науковий працівник перебуває у трудових відносинах з державним підприємством, державна частка у статутному капіталі якого перевищує п'ятдесят відсотків чи становить величину, яка забезпечує державі право вирішального впливу на господарську діяльність цього суб'єкта, він може працювати за кордоном у дистанційному режимі лише у разі службового відрядження, оформленого в установленому порядку.

Ключові слова: держава, дистанційна робота, наукова установа, українське законодавство, науковий працівник, воєнний стан

Yaroshenko O. M., Vapnyarchuk N. M. On the issue of transferring scientists to a remote form of employment in connection with martial law.

The article considers the peculiarities of transferring researchers to remote employment in connection with martial law. It is noted that today there are no legal obstacles to the full implementation of remote work for researchers and does not provide for changes in departmental and local documents, or any mandatory additional forms of control, planning and reporting for remote workers. Under martial law, it is the moral responsibility of the management of scientific institutions to ensure that all staff members are employed remotely, if permitted by the nature of their duties. At the same time, it was concluded that remote work should be considered not only a temporary phenomenon during martial law, but also a perfectly acceptable modern

form of labor relations, which is also optimal for a large part of researchers and intellectuals in general. It is stated that every researcher who works remotely must independently determine the workplace and be responsible for ensuring safe and harmless working conditions at his chosen workplace, including outside the country. It is established that the current Ukrainian legislation does not impose any territorial restrictions on the employee's workplace in the conditions of remote work. Therefore, scientists, being outside the country and using remote technologies, can quite legitimately carry out scientific activities. In martial law, if a researcher is in an employment relationship with a state-owned enterprise, the state share in the authorized capital of which exceeds fifty percent or is a value that provides the state with the right to decisive influence on the economic activities of this entity, he may work for border in remote mode only in the case of a business trip, executed in the prescribed manner.

Key words: state, remote work, scientific institution, Ukrainian legislation, researcher, martial law

Постановка проблеми. Світовий простір сучасності є новою реальністю, яка не лише змінює способи взаємодії людей, а й впливає на принципи організації виробництва та трудові відносини. Нові методи організації співробітництва та соціальної комунікації вплинули й на сферу праці, спровокувавши появу нових ефективних форм зайнятості, однією з яких є дистанційна (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 (ст. 60-2 КЗпП України).

Незважаючи на те, що дистанційна робота вже тривалий час застосовується в Україні, все ж вітчизняне законодавство ніяк не сприяло покращенню умов здійснення такої роботи. І лише всевітня пандемія COVID-19, яка ще більше спровокувала перехід на дистанційну зайнятість, підштовхнула вітчизняного нормотворця звернути увагу на цю сферу. Як результат, з'явилися спочатку приписи, які ототожнювали дистанційну та надомну роботу, і лише згодом було розрізнено ці два види зайнятості. Однак навіть це не «зняло» низки проблем, які виникають під час використання дистанційної праці. Особливо сьогодні, коли Україна перебуває у стані війни з Російською Федерацією, коли дистанційна робота стає рятівною соломинкою і для роботодавців, і для працівників, адже таким чином вони можуть працювати незалежно від свого чи роботодавця місцезнаходження. Тому на порядку денному постають питання захисту трудових та соціальних прав дистанційних працівників, охорони та оплати їх праці.

Стан опрацювання. Окремі питання правового регулювання дистанційної роботи працівників розглядали у своїх роботах такі вчені як В. С. Венедіктов, Л. П. Гаращенко, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, В. П. Кохан, М. Ю. Кузнецова, Д. О. Плехов, В. І. Прокопенко, П. Д. Пилипенко, Я. В. Свічкарьова, С. С. Сільченко, О. М. Ярошенко та ін.

Метою статті є дослідження особливостей переведення наукових працівників на дистанційну форму зайнятості у зв'язку з воєнним станом у державі.

Вклад основного матеріалу. Війна з Російською Федерацією змусила багатьох роботодавців змінити умови праці, вибираючи нові форми її здійснення. Більшість наукових працівників у зв'язку з воєнним станом переведено на дистанційну роботу. Оскільки бойові дії на території України суттєво ускладнюють діяльність наукових установ, окремі з яких опинилися на територіях, захоплених російськими загарбниками. Зазнали пошкоджень об'єкти наукової інфраструктури, зокрема 68 наукових установ частково пошкоджено, 2 зруйновано повністю, немає інформації про стан 9 таких установ, що розташовані на окупованій території. Також пошкоджено близько 15% дослідницької інфраструктури закладів вищої освіти та наукових установ [1]. І як наслідок, значна кількість наукових працівників змушена евакуюватися у пошуках безпечного місцезнаходження.

Відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX [2] 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. У рішенні доцільно вказати, в який спосіб роботодавець доручатиме працівникам роботу і контролюватиме її виконання та порядок забезпечення обліку виконаної роботи. Зокрема, керівники наукових установ повинні домовитися з працівниками про способи комунікації під час виконання дистанційної роботи: визначити засоби електронного зв'язку, наприклад, електронну пошту, номер телефону, мобільний додаток тощо; умови звітності працівника про виконану роботу (якщо це необхідно); умови

повідомлення працівником про виникнення ситуацій, що унеможливають належне виконання дистанційної роботи; інші умови щодо комунікації та взаємодії сторін. При цьому неможливість виконання працівником дистанційної роботи у зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій (комп'ютера, підключення до мережі Інтернет тощо) не можуть розглядатися як порушення трудової дисципліни. Але лише за умови, що працівник повідомив про це завчасно роботодавцю та у спосіб, про який вони домовилися у наказі або договорі.

До речі дистанційна робота в Україні вперше була законодавчо врегульована саме для наукових працівників в Законі України «Про наукову і науково-технічну діяльність», за яким для наукових працівників і спеціалістів наукових установ та закладів вищої освіти може запроваджуватися дистанційний режим праці. Можливість запровадження гнучкого режиму робочого часу та дистанційного режиму праці в науковій установі (закладі вищої освіти) визначається в колективному договорі або рішенні керівника наукової установи (закладу вищої освіти) за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Конкретний перелік професій і посад наукової установи (закладу вищої освіти), на яких можуть застосовуватися гнучкий режим робочого часу та дистанційний режим праці, погоджується вченою (науковою, науково-технічною, технічною) радою наукової установи (закладу вищої освіти). Порядок та умови застосування гнучкого режиму робочого часу та дистанційного режиму праці визначаються у правилах внутрішнього трудового розпорядку наукової установи (закладу вищої освіти) (ст. 6).

При дистанційній роботі за загальним правилом передбачається обов'язкове укладення письмового трудового договору, форму якого має затвердити Мінекономіки. Втім, на час загрози поширення епідемії та в низці інших передбачених законом екстремальних випадків дотримання письмової форми договору не є обов'язковим. Так, відповідно до ч. 11 ст. 60-2 КЗпП [3] на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених 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. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми ч. 3 ст. 32 цього Кодексу не застосовуються.

Як зазначає М. Ю. Кузнецова, виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Відповідно, працівник, виконуючи роботу дистанційно, має такі права, як і працівник, який виконує традиційні форми роботи. Такі трудові права передбачені статтею 2 Кодексу законів про працю, і до них потрібно віднести: право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою; право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові й безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернутися до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством. Водночас держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці й підвищенню трудової кваліфікації, а за потреби забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних під час переходу на ринкову економіку [4, с. 161]. Отже, працівник, виконуючи роботу дистанційно, має такі права, як і працівник, який виконує традиційні форми роботи, передбачені ст. 2 КЗпП України, тобто її виконання не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Під час проведення оплати за виконану роботу мають бути дотримані норми ст. 115 КЗпП України щодо виплати заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Відповідно до ст. 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» роботодавець повинен вжити всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Водночас роботодавець звільняється від відповідаль-

ності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати. Якщо неможливо своєчасно виплатити заробітну плату внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства. Тобто, попри звільнення від відповідальності за несвоєчасну оплату праці, роботодавець зобов'язаний виплатити зарплату працівникам при першій можливості. І що важливо, оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці (ч. 5 ст. 97 КЗпП).

Через воєнні дії на території нашої країни частина наукових працівників, щоб зберегти власне життя та життя членів своїх родин, виїхала за кордон. Слід зазначити законодавство (ст. 60-2 КЗпП України) не містить заборони виконання такої дистанційної роботи за кордоном. Тому відповідно у випадку, коли працівник у зв'язку з небезпекою для життя і здоров'я під час дії воєнного стану виїхав за межі країни і має технічну можливість виконання трудових функцій дистанційно з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, йому здійснюється виплата заробітної плати відповідно до умов, встановлених у трудовому договорі, за фактично виконану роботу (відпрацьований час). Водночас деякі керівники намагаються абсолютно незаконно позбавляти українців права на працю, видаючи безграмотні накази про заборону дистанційної роботи для тих працівників, які наразі перебувають за межами України. Хоча відповідно до ч. 4 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 своєму робочому місці. Тобто чинне законодавство не встановлює жодних територіальних обмежень щодо робочого місця працівника в умовах дистанційної роботи. Тож наукові працівники, перебуваючи за межами України і використовуючи дистанційні технології, можуть цілком правомірно здійснювати наукову діяльність.

Хоча для певної категорії працівників з цього правила є й виключення. Так, відповідно до постанови Кабінету Міністрів «Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану» від 26 квітня 2022 р. № 481 [5] робота працівників, членів виконавчого органу та керівників суб'єктів господарювання за межами України допускається лише у разі службового відрядження, оформленого в установленому порядку. У разі перебування працівників суб'єкта господарювання в робочий час поза межами робочого місця в Україні, без рішення, зазначеного в абзаці першому пункту 1 цієї постанови (для членів виконавчого органу або керівника суб'єкта господарювання, які перебувають на території України, за рішенням суб'єкта управління об'єктами державної власності, загальних зборів акціонерів (учасників) господарських товариств, у статутному капіталі яких 50 відсотків акцій (часток) належать державі, а також наглядових рад суб'єктів господарювання може запроваджуватися дистанційна робота за наявності можливості забезпечення належної (безперервної) роботи відповідного суб'єкта господарювання), або перебування в робочий час за кордоном, за винятком перебування у відрядженні, оформленому в установленому порядку, до них може бути застосоване дисциплінарне стягнення відповідно до закону.

Відповідно до ч. 2 ст. 22 та ст. 5 Господарського кодексу України [6] суб'єктами господарювання державного сектора економіки є суб'єкти, що діють на основі лише державної власності, а також суб'єкти, державна частка у статутному капіталі яких перевищує п'ятдесят відсотків чи становить величину, яка забезпечує державі право вирішального впливу на господарську діяльність, реалізуючи господарську компетенцію (сукупність господарських прав та обов'язків), мають відокремлене майно і несуть відповідальність за своїми зобов'язаннями в межах цього майна. Відтак, до суб'єктів господарювання державного сектора економіки відносяться державні підприємства та господарські товариства, державна частка у статутному капіталі яких перевищує п'ятдесят відсотків чи становить величину, яка забезпечує державі право вирішального впливу на господарську діяльність цих суб'єктів.

Отже, якщо науковий працівник перебуває у трудових відносинах з державним підприємством, державна частка у статутному капіталі якого перевищує п'ятдесят відсотків чи становить величину, яка забезпечує державі право вирішального впливу на господарську діяльність цього суб'єкта, то він може працювати за кордоном у дистанційному режимі лише у разі службового відрядження, оформленого в установленому порядку.

Якщо науковий працівник не може працювати дистанційно, але не хоче втрачати частину заробітку, доцільно оформити щорічну відпустку, або ж домовитися з працівниками та надати відпустку без

збереження заробітної плати. Так, протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого ст. 26 Закону України «Про відпустки» (15 календарних днів на рік). Наразі воєнний стан в Україні продовжено з 25 травня 2022 року строком на 90 діб (Указ Президента України від 22.05.2022 № 2263-IX [7]). Тобто, надання працівникові відпустки без збереження заробітної плати здійснюється за його бажанням. При цьому роботодавець не може застосовувати будь-які форми тиску на працівника з метою змусити його написати заяву про надання відпустки без збереження заробітної плати (такі дії є протиправними). В залежності від форми впливу на працівника (адміністративний, психологічний, моральний, фізичний), роботодавець може бути притягнуто до дисциплінарної, адміністративної та, навіть, кримінальної відповідальності.

Висновок. Отже, у світлі сьогоденних подій не існує жодних юридичних перепон для повноцінного впровадження дистанційної форми зайнятості для наукових працівників та не передбачає ні внесення змін до відомчих та локальних документів, ні якихось обов'язкових додаткових форм контролю, планування та звітності для дистанційних працівників. В умовах воєнного стану в країні моральним обов'язком керівництва наукових установ є забезпечення встановлення дистанційного режиму роботи всім співробітникам, якщо це допускається характером виконуваних ними обов'язків. І взагалі, вважаємо, дистанційну роботу слід вважати не лише тимчасовим явищем на період воєнного стану, а й цілком прийнятною сучасною формою трудових відносин, яка, окрім того, є оптимальною для значної частини наукових співробітників і, людей інтелектуальної праці загалом.

Кожен науковий працівник, який працює дистанційно, має самостійно визначити робоче місце та відповідати за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на обраному ним робочому місці, у тому числі й за межами території України. Зокрема, чинне українське законодавство не встановлює жодних територіальних обмежень щодо робочого місця працівника в умовах дистанційної роботи. Тому наукові працівники, перебуваючи за межами України і використовуючи дистанційні технології, можуть цілком правомірно здійснювати наукову діяльність. Водночас під час воєнного стану якщо науковий працівник перебуває у трудових відносинах з державним підприємством, державна частка у статутному капіталі якого перевищує п'ятдесят відсотків чи становить величину, яка забезпечує державі право вирішального впливу на господарську діяльність цього суб'єкта, то відповідно до постанови Кабінету Міністрів «Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану» від 26 квітня 2022 р. № 481 він може працювати за кордоном у дистанційному режимі лише у разі службового відрядження, оформленого в установленому порядку.

Список використаних джерел:

1. Наука у воєнний час: відбувся онлайн-захід щодо інноваційного і технологічного розвитку для здобуття перемоги та відновлення України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/nauka-u-voyennij-chas-vidbuvnya-onlajn-zahid-shodo-innovacijnogo-i-tehnologichnogo-rozvitku-dlya-zdobuttya-peremogi-ta-vidnovlennya-ukrayini>
2. 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>
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>
4. Кузнецова М. Ю. Гарантії прав працівників при виконанні роботи дистанційно. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 3. С. 159–161. URL: http://www.lsej.org.ua/3_2020/40.pdf
5. Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану : постанова Каб. Міністрів від 26 квітня 2022 № 481. URL: <https://www.kmu.gov.ua/nps/deyaki-pitannya-organizaciyi-roboti-pracivnikiv-subyektiv-gospodaryuvannya-derzhavnogo-sektoru-ekonomiki-na-period-voyennogo-stanu-481>
6. Господарський кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>
7. Про затвердження Указу Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» : Закон України від 22.05.2022 р. № 2263-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2263-IX#Text>