



Тема випуску:

## Парламент вдосконалює регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи на умовах гнучкого робочого часу

За більш детальною інформацією звертайтеся, будь ласка, до авторів:

**Алеся Павлинська,**  
радниця практик трудового права та корпоративного права/M&A  
[Alesya.Pavlynska@arzinger.ua](mailto:Alesya.Pavlynska@arzinger.ua)

**Ксенія Лотош,**  
юристка практики трудового права  
[Kseniia.Lotosh@arzinger.ua](mailto:Kseniia.Lotosh@arzinger.ua)

4 лютого 2021 року Верховна Рада України прийняла довгоочікувані зміни до Кодексу законів про працю (далі – «КЗпП») та Закону України «Про охорону праці» в розрізі регулювання питань дистанційної, надомної роботи та гнучкого режиму робочого часу (далі – «ГРРЧ»). Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» (далі – «Закон») не лише усуває недоліки попередньої спроби «узаконити» дистанційну роботу за Законом України № 540 від 30 березня 2020 року, а й осучаснює відповідне регулювання. Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.

Далі розповідаємо про найбільш значні зміни.

### Застереження

Це видання не є юридичною консультацією і має на меті дати загальну інформацію про зміни в законодавстві України. Щоб уникнути ризиків, перед прийняттям будь-яких рішень, що стосуються інформації в цьому виданні, потрібно звернутися за кваліфікованою юридичною допомогою.

## Загальні зміни

- **Спрощення вимог до оформлення** дистанційної та надомної роботи, ГРРЧ на час загрози поширення епідемії, пандемії, загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації тощо — **без дотримання процедури зміни істотних умов праці за ч. 3 ст. 32 КЗпП** (тобто без попередження за 2 місяці). Оформлення – наказом (ознайомлення протягом двох днів, але до запровадження нових умов).

- **Додаткові гарантії деяким категоріям працівників:**

- працівники з дітьми до 3 (б) років, вагітні жінки, батьки двох і більше дітей віком до 15 років або дитини з інвалідністю, а також інші менш соціально захищені категорії працівників можуть працювати **на умовах дистанційної/надомної роботи**, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, а роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби;
- працівник може вимагати від роботодавця тимчасовий (до 2 місяців) перехід **на дистанційну роботу** у випадку, якщо на робочому місці щодо нього було вчинено дії, що містять ознаки **дискримінації**, зважаючи на трудову функцію працівника.

- **Ознайомлення** працівників з документами допускається **з використанням визначених у трудовому договорі** (далі – «ТД») **засобів електронного зв'язку**. У такому разі підтвердженням ознайомлення вважається **факт обміну** відповідними електронними документами.

- **Скасовується вимога щодо обстеження житлових приміщень працівників** при укладенні ТД про надомну роботу.



## Дистанційна та надомна робота: основні відмінності



### ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА

- Працівник **самостійно визначає робоче місце** у будь-якому місці поза приміщеннями/територією роботодавця та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці;
- Можливість **поєднувати** дистанційну роботу і роботу на території роботодавця;
- Робота виконується із використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Тільки для робіт, що **не передбачають небезпечних і шкідливих** виробничих (технологічних) факторів.

Працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються ПВТР, якщо інше не визначено ТД.

#### + Період відключення

#### У ТД визначаються:

- порядок і строки забезпечення обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами;
- розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм/орендованих засобів;
- порядок відшкодування інших витрат.

У разі відсутності у ТД таких умов – за забезпечення обладнанням та відповідні витрати відповідає роботодавець.

Порядок і строки подання працівниками **звітів про виконану роботу** визначаються у ТД.



### НАДОМНА РОБОТА

- Робота виконується **за місцем проживання** працівника (як правило);
- Робоче місце має закріплену зону та необхідні технічні засоби для виробництва продукції, надання послуг;
- **Фіксоване** робоче місце працівника не може бути змінено без згоди сторін, окрім випадку настання незалежних від працівника причин, що унеможливають подальшу роботу.

Тільки для осіб, які мають необхідні **практичні навички** або можуть бути навчені таким навичкам.

На працівників поширюється загальний режим роботи роботодавця, якщо інше не передбачено ТД.

#### Працівник має право на:

- надання роботодавцем матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, якщо інше не передбачено ТД;
- компенсацію за ст. 125 КЗпП у разі використання своїх інструментів.

Роботодавець самостійно вирішує, в який спосіб доручати працівникові роботу і контролювати її виконання, та забезпечує достовірний **облік виконаної роботи**.

## Письмовий ТД на основі типової форми

(за винятком загрози пандемії тощо)

**Повна матеріальна відповідальність** працівників за надане їм у користування обладнання (з можливістю укладення **договору про повну матеріальну відповідальність** незалежно від посади працівника)

На роботодавця покладається обов'язок **систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань ОП і ПБ**

(може проводитися дистанційно, з використанням **інформаційно-комунікаційних технологій**)

**Роботодавець несе відповідальність** за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної або надомної роботи



**ГРРЧ**



**Фіксований час роботи**



**змінний час роботи**  
(працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах норми)



**час перерви для відпочинку і харчування**

### ГРРЧ не застосовується на:

безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях

в інших випадках, обумовлених специфікою діяльності, коли виконання обов'язків працівником потребує його присутності в чітко визначені ПВТР години роботи

при багатозмінній організації роботи

коли ГРРЧ є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці

## ГРРЧ може встановлюватися:



**за заявою працівника**  
(без дотримання вимог щодо повідомлення)



**роботодавцем** — у разі виробничої необхідності з повідомленням про зміну режиму роботи не пізніше ніж за два місяці

У разі **виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачених завдань** роботодавець може тимчасово (на строк до 1 місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким встановлено ГРРЧ, **загальний режим роботи** (норми ч. 3 ст. 32 КЗпП щодо зміни істотних умов праці не застосовуються).

У разі порушення встановленого ГРРЧ, крім застосування відповідних дисциплінарних стягнень, працівник може бути переведений **на загальний режим роботи без дотримання ч. 3 ст. 32 КЗпП.**

Прийняття Закону стало вагомим кроком уперед у вдосконаленні трудового законодавства. Сподіваємось, що найближчим часом КЗпП зазнає оновлень й щодо низки інших застарілих чи взагалі неврегульованих інститутів трудового права.