

ЩОДО РОЗУМІННЯ САМОЗАХИСТУ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ НА ПЕРІОД КАРАНТИНУ

ABOUT UNDERSTANDING SELF-DEFENSE IN THE CONDITIONS OF DISTANCE WORK FOR THE QUARANTINE PERIOD

**Тихонюк О.В., старший викладач кафедри
господарського та адміністративного права
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»**

«Родзинкою» дистанційної (віддаленої) роботи є її мобільність, у працівників завжди є доступ до робочих інструментів і програм для роботи з інформацією в режимі реального часу, а також наявний надійний зв'язок як в офісі, так і поза ним (телефон, онлайн-зустрічі, вебінари тощо). До того ж це суттєве заощадження на оренді, освітленні та опаленні приміщення.

З метою забезпечення обмежувальних заходів та для належної організації роботи підприємств, установ та організацій в умовах карантину більшість працівників змушені були змінити свій звичний режим роботи на дистанційний. Як результат виявилось, що, працюючи дистанційно, працівники не тільки стали витратити набагато більше свого часу для виконання роботи, але й опинились в умовах постійного стресу. А отже, неможна погодитись з поглядом щодо того, що, працюючи у новому для себе режимі роботи, дистанційно, працівник отримує відчуття насолоди або реалізованості в виконанні своєї роботи. Навпаки, постійний стрес і перевтома (фізичне або нервово, емоційне виснаження) призводять до неспроможності працівника продовжувати працювати у незвичних для нього умовах та підтримувати ефективність виконуваних завдань.

У статті йдеться про те, що між дистанційною і надомною роботою є певні нюанси, на яких роботодавці чомусь не завжди акцентують увагу працівників. Так, працівник працює віддалено, поза приміщенням роботодавця, але, наприклад, виконання роботи вдома допускається лише для осіб, які мають необхідні житлово-побутові умови, а також практичні навички або можуть бути навчені цим навичкам для виконання певних робіт. Якщо ж йдеться про те, що працівник – «не надомник» працюватиме віддалено (там, де йому зручніше), то в цьому разі головне – налагодження комунікацій між сторонами, адже роботодавець повинен контролювати виконання працівником дорученої роботи. А якщо йдеться про можливу загрозу поширення епідемії, пандемії та (або) загрозу військового, техногенного, природного чи іншого характеру, то умова про дистанційну (надомну) роботу може встановлюватись у наказі (розпорядженні) роботодавця без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу – у такому разі, відповідно до ч. 2 ст. 32 КЗпП України, відбувається тимчасова зміна локації робочого місця працівника.

Ключові слова: працівник, роботодавець, праця, трудові відносини, захист, самозахист, віддалена робота.

The “highlight” of distance (remote) work is its mobility, employees always have access to working tools and programs for working with information in real time, as well as a reliable connection both in the office and outside it (phone, online) – meetings, webinars, etc.). And yet – this is a significant savings on rent, lighting and heating.

In order to ensure restrictive measures and to properly organize the work of enterprises, institutions and organizations in quarantine, most workers were forced to change their usual mode of operation to distance. As a result, it turned out that working distance, employees not only began to spend much more of their time to perform work, but also found themselves in constant stress. Moreover, it is impossible to agree with the point of view that working in a new mode of work, remotely, the employee gets a sense of pleasure or realization in the performance of their work. On the contrary, constant stress and fatigue (physical or nervous, emotional exhaustion) lead to the inability of the employee to continue working in unusual conditions and maintain the effectiveness of the tasks performed.

The article states that there are certain nuances between distance and home-based work, on which employers for some reason do not always focus the attention of employees. Yes, the employee works distant, outside the employer's premises, but, for example, work at home is allowed only for people who have the necessary living conditions, as well as practical skills or can be trained in these skills to perform certain jobs. If we are talking about the fact that the employee – “not a homemaker” will work distance (where it is more convenient for him), then in this case the main thing – the establishment of communications between the parties, because the employer must monitor the employee's work. And if it is a possible threat of the spread of an epidemic, pandemic and (or) threat of military, man-made, natural or other nature, the condition of distance (home) work may be established in the order (disposal) of the employer without mandatory written employment agreement on distance (home) work – in this case, in accordance with Part 2 of Art. 32 of the Labor Code of Ukraine, there is a temporary change in the location of the employee's workplace.

Key words: employer, employee, labor, labor relations, defense, self-defense, distant work.

Актуальність теми. Кожен з нас має можливість заробляти собі на життя працюю, яку ми вільно обираємо або на яку вільно погоджуємося [1, ч. 1 ст. 43] відповідно до своїх здібностей, можливостей і бажання. При цьому виконувати свою безпосередню трудову функцію ми можемо як у приміщенні (в офісі) на території роботодавця, так і поза приміщенням роботодавця (віддалено, як за рішенням роботодавця, так і за ініціативою працівника). Отже, дистанційна / надомна робота не є чимось новим для нас, але під час запровадження на території України карантину це стало в багатьох випадках вимушеною необхідністю, яка спричинила певні незручності для більшості працюючих.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проф. М.І. Іншин, досліджуючи дистанційну зайнятість в умовах ринкової економіки, зазначає, що розвиток дистанційної зайнятість є позитивним показником для ринкової економіки та забезпечує підвищення рівня життя, створення нових форм зайнятість, сприяє стабільності економіки тощо [2].

Дистанційна робота має індивідуальний характер, тобто працівник виконує її самостійно, а не з іншими працівниками відділу організації, в якій працює. Між іншим, у тлумачному словнику «дистанційний працівник» визначається як особа, яка виконує роботу вдома, використовуючи комп'ютер та інші засоби комунікації, спілкується зі співробітниками та споживачами дистанційно [3].

Одним із видів дистанційної роботи є так звана телеробота, яка все ж таки має певні відмінності, на які звернула увагу Я.В. Свічкарьова [4]. Наприклад: 1) результатом дистанційної роботи може бути як виробництво певного продукту, так і розробка продуктів інтелектуальної власності (програмне забезпечення, художні витвори тощо); результатом телероботи зазвичай є продукт інтелектуального характеру; 2) у разі дистанційної роботи роботодавець забезпечує працівника засобами роботи та комунікації; у разі телероботи працівник самостійно забезпечує себе всіма необхідними засобами; 3) дистанційний

працівник виконує роботу вдома; телепрацівник працює без прив'язки до конкретного робочого місця.

Проф. Б.М. Андрушків і О.Б. Погайдак пропонують доповнити цей перелік відмінностей, зокрема, тим, що «дистанційний працівник має дотримуватись робочого графіку, визначеного роботодавцем (тобто він працює за межами офісу чи виробництва, але виконує свою роботу у визначеній кількості і в робочий час цієї організації). Тоді як телепрацівник самостійно визначає, коли йому зручно працювати, для нього ключовим є результат, який він має представити у визначений термін» [5, с. 235]. І ми погоджуємось з таким зауваженням, адже в умовах вимушеної віддаленої роботи на період карантину¹ або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19), ця теза щодо робочого часу дистанційного працівника повністю себе виправдала.

Щодо захисту та самозахисту у трудових відносинах: зазначимо, що в словнику української мови «захист» визначається як заступництво, охорона, підтримка [6, с. 379], а «самозахист» – як захист самого себе власними силами від небезпеки, нападу, ворожих дій [7, с. 37].

Щодо наукового тлумачення, то, наприклад, М.В. Вітрук вважає, що захист настає, «коли має місце невиконання обов'язку чи зловживання правом, а також коли виникає перешкода для їх здійснення або існує суперечка про наявність самого права чи обов'язку» [8, с. 54]. При цьому, як вважає Т.І. Пашук, «засобом захисту є будь-яке юридичне явище, з використанням якого може бути досягнута певна мета, прямо або опосередковано зафіксована в законодавстві» [9, с. 11].

Проф. В.І. Щербина розуміє захист (у площині захисної функції трудового права — взято у дужки нами. О.Т.) як низку обов'язків, які взяла на себе держава щодо працівника: 1) забезпечення правового заступництва й підтримка у взаємовідносинах з роботодавцем; 2) гарантування правового захисту працівника від свавілля роботодавця діяльністю державних органів і громадських організацій; 3) усунення суперечностей між інтересами працівника й роботодавця за допомогою їх співпраці [10, с. 49].

Щодо самозахисту, то, наприклад, В.Я. Бурак пропонує вважати самозахистом незаборонені законом самостійні активні дії працівника без звернення або разом із зверненням до органів з вирішення колективних трудових спорів чи до органів з нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, а також відмову працівника (колективу працівників) від виконання трудових обов'язків з метою захисту порушених прав чи законних інтересів [11, с. 26–28].

Натомість О.Б. Желтов вважає, що самозахист є дією (бездіяльністю), не забороненою законодавством за формою, підставами і порядком застосування, спрямовану на захист працівником порушених трудових прав, свобод і законних інтересів роботодавцем (його представником) без участі інших суб'єктів [12, с. 39–45].

Своєю чергою Д.І. Мейер розглядає самозахист «як виключення, коли допомога від держави надійде із суттєвим запізненням» [13]. При цьому, як справедливо зазначає Л.О. Золотухіна (Гудкова), «який би, не заборонений законом, засіб самозахисту своїх трудових прав працівники не обрали, він буде правомірним» [14, с. 8].

Метою статті є дослідження можливостей реалізації самозахисту у трудових відносинах, а саме в умовах вимушеної віддаленої роботи на період карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19).

Виклад основного матеріалу. Чинне законодавство про працю України наголошує, що працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору з роботодавцем [15, ч. 2 ст. 21], а якщо йдеться про працевлаштування в режимі дистанційної (надомної) роботи, то трудовий договір обов'язково повинен бути укладений в письмовій формі [15, п. 6-1 ч. 1 ст. 24]. Додатково в заяві про прийняття на роботу працівник повинен зазначити, що має можливість працювати віддалено: у нього є персональний комп'ютер та доступ до Інтернету; також у заяві працівник вказує адресу, за якою буде виконувати дистанційну роботу (ця адреса і вважатиметься як робоче місце працівника).

Натомість на час загрози поширення епідемії, пандемії та (або) на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу може встановлюватись у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу [15, ч. 2 ст. 60]. Тобто з працівниками, які вже працюють, додатковий трудовий договір про віддалену роботу не укладається; роботодавець просто доводить до відома працівників інформацію про тимчасове запровадження такої роботи, а працівники своєю чергою повинні підтвердити, що мають можливість працювати дистанційно (мають персональний комп'ютер та доступ до Інтернету). Головне, потрібно зрозуміти, що на час дії карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19), відбувається лише зміна робочого місця працівника, тобто переміщення працівника на інше робоче місце, і це робоче місце у більшості випадків одночасно є і віддаленим, і розташованим безпосередньо вдома у працівника (працівник працює дистанційно у себе вдома); а відповідно до чинного законодавства про працю України згода працівника на таке переміщення не потрібна [15, ч. 2 ст. 32].

Як ми знаємо, працювати на дому мають можливість обмежені категорії працівників, за умови, що виконання роботи вдома зумовлене певними обставинами і не передбачає виробничому процесу. Це можуть бути спеціалісти та фахівці, робота яких полягає у створенні документів, текстів, звітів, програм за допомогою персональної техніки; окремі категорії робітничих професій із виготовлення продукції, що не вимагає спеціальних умов та обладнання.

Наприклад: 1) ч. 1 ст. 172 КЗпП України [15] та ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [17] передбачено, що особам з інвалідністю, які не мають можливості працювати на підприємствах, Державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні з умовою про виконання роботи вдома; 2) ч. 8 ст. 179 КЗпП України [15] передбачено, що жінка або батько дитини, баба, дід чи інші родичі, які фактично доглядають за дитиною, у період перебування у відпустці по догляду за дитиною за їх бажанням можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома; 3) відповідно до Методичних рекомендацій щодо визначення робочих місць [18, п. 1] надомники – це робочі, робоче місце яких збігається територіально з місцем їх проживання (самі робочі місця надомників оснащені в основному інструментом, приладами та невеличкими верстатами), а згідно з Положенням про умови праці надомників [19, п. 1, 7] надомниками є особи, які уклали письмовий трудовий договір з роботодавцем про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь та засобів праці, виділених роботодавцем або придбаних за рахунок його коштів, а також із власних матеріалів та з використанням особистих механізмів, інструментів із дозволу керівництва;

¹ Карантин – це адміністративні та медико-санітарні заходи, що застосовуються для запобігання поширенню особливо небезпечних інфекційних хвороб [16, с. 333]; тобто карантин встановлюється на період, необхідний для ліквідації епідемії чи спалаху особливо небезпечної інфекційної хвороби.

якщо надомник використовує власне обладнання, то роботодавець компенсує йому амортизацію цього обладнання. Також працівники-надомники отримують компенсацію за використані електроенергію, воду, зв'язок. Праця надомників спрямовується зазвичай на виробництво товарів широкого вжитку і надання окремих видів послуг; 4) відповідно до Конвенції МОП про надомну працю № 177 та Рекомендації МОП № 184 щодо надомної праці надомна праця – це робота, яку особа виконує за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця, за винагороду, з метою виробництва товарів або послуг відповідно до вказівок роботодавця [20; 21]; 5) з погляду чинного КЗпП України дистанційна (надомна) робота – це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця; виконуючи завдання від роботодавця, працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку (якщо інше не передбачено у трудовому договорі), а загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених ст. 50, 51 КЗпП України [15, ч. 10, 11 ст. 60].

До речі, виконання роботи вдома допускається лише для осіб, які мають необхідні житлово-побутові умови, а також практичні навички, або можуть бути навчені цим навичкам для виконання певних робіт. Робочим місцем надомника може бути його квартира або інші підходящі приміщення, які йому належать, у тому числі і не за місцем знаходження (юридичною адресою) підприємства (наприклад, в іншій місцевості / населеному пункті). Безпосередньо квартира надомника (як його робоче місце) повинна відповідати певним вимогам. Перед укладанням договору про виконання роботи вдома роботодавець разом із представниками санітарного і пожежного нагляду зобов'язаний обстежити житлово-побутові умови за місцем проживання особи, яка виявила бажання працювати вдома (результати обстеження оформлюють актом), адже надомникам забороняється доручати виконання робіт, які створюють незручності для проживання сусідів [19, п. 9, 12].

Натомість у разі із вимушеною віддаленою роботою на період карантину цікавим є те, що, переміщуючи працівників на інше робоче місце, роботодавець не проводить обстеження житлово-побутових умов, у яких працівники здійснюватимуть свою трудову діяльність. За логікою і законодавця, і роботодавця, у кожного працівника в домашніх умовах можна легко і без зайвих зусиль створити мобільний домашній офіс, який повністю відповідатиме і техніці безпеки, і охороні праці. Також роботодавець не забезпечує працівника необхідними засобами роботи та комунікації; працівник змушений робити це самостійно.

Ще однією несподіванкою стало те, що, працюючи дистанційно у незвичних для себе умовах, працівники не тільки стали витрачати набагато більше свого часу для виконання роботи (як вважає більшість роботодавців, працівники просто не вміють грамотно планувати і розподіляти свій робочий час, а також не дотримуються елементарних правил під час роботи за комп'ютером і потім жаліються на погане самопочуття і проблеми із зором), але і опинились в умовах постійного стресу (справді, домашній ноутбук з відсутнім або не постійним інтернетом не є вдалим рішенням для переходу на віддалену роботу). Так само працівники не отримують і компенсацію за витрати, пов'язані з їхньою роботою, а саме: за використані електроенергію, зв'язок, амортизацію своїх домашніх комп'ютерів (ноутбуків) – адже виконувана робота здійснюється ними, хоча і віддалено, не у статусі

«працівників-надомників»², а просто працівник змушений тимчасово працювати дистанційно у себе вдома допоки не припиниться карантин.

Щодо дистанційної освіти в умовах вимушеного карантину з 12.03.2020, яка стала певним викликом для освітян і викликала певні складнощі вдома (викладачі пристосовували для онлайн-навчання все що завгодно: від соціальних мереж до освітніх Інтернет-платформ): відповідно до Наказу МОН України № 40 від 21.01.2004 дистанційне навчання – це індивідуалізований процес передавання і засвоєння знань, умінь, навичок і способів пізнавальної діяльності людини, який відбувається за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників навчання у спеціалізованому середовищі, яке створене на основі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій (зазвичай це – кейс-технології, телевізійно-супутникова технологія, мережеві технології). Головне у цьому – можливість навчатися тоді, коли це зручно самому студенту, у тому темпі, що він сам обирає і в тому місці, де він наразі перебуває.

Але на практиці виявилось, що досить вагомою проблемою в наданні та отриманні освітніх послуг стала низька пропускна спроможність Інтернету під час навчальних телеконференцій (або банальна відсутність світла), відсутність норм часу на розробку дистанційних навчальних курсів, низький захист авторського права на розроблене методичне забезпечення, невідповідність педагогічних та науково-педагогічних кадрів (потрібні курси з підвищення кваліфікації з технологій дистанційного навчання, володіння сучасними ІКТ технологіями, первинного додання конфліктів та медіації, а також вкрай потрібна програма психологічної допомоги для педагогів), недостатня кількість практичних (лабораторних) занять для закріплення теоретичних знань, фінансування розробки дистанційних технологій, відсутність чи застарілість комп'ютерного обладнання та програмного забезпечення як у викладачів, так і у студентів (учнів), а головне – що і у викладачів, і у студентів не залишалось вільного часу на себе, майже весь час вони проводили за комп'ютером, виконуючи певні завдання (студенти), проводячи заняття та перевіряючи виконані роботи – викладачі [22, с. 29–30; 23, с. 34–35; 24; 25; 26; 27; 28].

Таким чином, не можна погодитись з поглядом щодо того, що, працюючи у новому для себе режимі роботи, дистанційно, працівник отримує відчуття насолоди або реалізованості в виконанні своєї роботи.

Ми не знаємо, скільки ще триватиме карантин, а тому вважаємо, що на період тимчасової дистанційної роботи з усіма працівниками, які не перебувають у статусі «працівників-надомників», роботодавцю необхідно укласти додаткову угоду про віддалену роботу, в якій передбачена як компенсація за додаткові витрати (електроенергія, зв'язок, амортизація обладнання тощо), так і заохочувальні виплати за виконану роботу; або внести доповнення до колективного договору із зазначенням, що дані виплати застосовуються як «форс-мажор» у трудових відносинах.

Також необхідно вирішити проблему з забезпеченням безперебійної роботи обладнання, яким користуються працівники. Вважаємо, що неправильно залишати працівників наодинці з можливими технічними та програмними збоями або проблемами зі зв'язком (тобто повинна бути мобільна та ефективна служба технічної підтримки). На нашу думку, це буде справедливо, інакше працівник в якійсь момент просто відмовить роботодавцю у наданні своїх послуг, адже організація робочого процесу і супут-

² Під «працівниками-надомниками» ми маємо на увазі тих працівників, з якими укладено письмовий трудовий договір про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь та засобів праці, виділених роботодавцем або придбаних за рахунок його коштів, а також із власних матеріалів та з використанням особистих механізмів, інструментів із дозволу керівництва [20].

ніх питань повністю лягає на його плечі. Зазвичай відмова виконувати роботу в порядку індивідуального самозахисту³ триває до моменту відновлення порушених трудових прав працівника.

Утім, в умовах карантину пильну увагу привертає до себе ст. 153 КЗпП України [15], за якою на роботодавця покладається створення безпечних і нешкідливих умов праці. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці (тобто працівник має бути ознайомлений із правилами охорони праці під час дистанційної роботи з огляду на специфіку виконуваної роботи, а також зобов'язаний своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержуватися трудової і технологічної дисципліни [15, ст. 139]).

Отже, запроваджуючи дистанційну роботу в ситуації, пов'язаній з карантинном, роботодавець повинен визначитись із режимом роботи працівників: повний [15, ст. 50] чи неповний робочий час [15, ч. 3 ст. 32; ч. 1 ст. 56]; в наказі про запровадження дистанційної роботи юристи-практики наполягають на обов'язковому зазначенні адреси, за якою працівник виконуватиме свою роботу; якщо з працівником укладено письмовий трудовий договір, бажано скласти доповнення до нього щодо місця (адреси) дистанційної роботи; актуалізувати Правила внутрішнього трудового розпорядку – відповідно до чинного законодавства про працю України працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену трудовим договором, із підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а однією з підстав припинення трудового договору є систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або Правилами внутрішнього трудового розпорядку [15, ч. 1 ст. 21; п. 2 ч. 2 ст. 29; п. 3 ч. 1 ст. 40].

Щодо обліку робочого часу та оплати праці. Оскільки працівники-надомники розподіляють робочий час на свій розсуд, і оплата праці здійснюється за фактично виконану роботу, табель обліку робочого часу на таких працівників не ведеться [29]. Натомість працівників, які перебувають в умовах вимушеної віддаленої роботи на період карантину, роботодавець табелює як звичайних працівників. Фактично це звичайна робота, тимчасово переміщена в домашні умови, під час виконання якої працівники дотримуються робочого графіку, визначеного роботодавцем; за повністю відпрацьований час працівникові нараховується і виплачується оклад (тарифна ставка) у звичайному порядку. Працівникові необхідно знати, що така робота передбачає оплату в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором [15, ч. 13 ст. 60] у відповідності із чинним законодавством про працю України [15, ч. 1, 3 ст. 115]. У цій ситуації головне – не дозволити роботодавцю виплачувати зменшену заробітну плату з позиції норм ст. 113 КЗпП України (не нижче двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу)) на кшталт того, що робочі приміщення, які надаються роботодавцем працівникам, простоюють і робота в них не ведеться. Але в цьому разі роботодавець не правий: простій в роботі відсутній, люди працюють, але на іншому, тимчасовому, робочому місці у досить незвич-

них для себе умовах з освоєнням нових технологій у своїй трудовій діяльності (наприклад, освоєння і використання Інтернет-платформ).

Наприклад, табелювання НПП в кожному структурному підрозділі КПІ ім. Ігоря Сікорського в дистанційному режимі здійснювалося на підставі щотижневого звіту про роботу від кожного НПП на рівні «кафедра – декан факультету» (зразок звіту наведено у Таблиці № 1).

Щодо колективного самозахисту в умовах дистанційної роботи на період карантину (стосовно спроб роботодавця зменшити розмір заробітної плати та премії). У колективному договорі на період подолання фінансової скрути підприємства на строк не більше 6 місяців може бути встановлено оплату праці нижче за норми, визначені генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижче за державні норми та гарантії. Тому, якщо у колективному договорі ця норма прописана, підприємство (роботодавець) може застосувати цей тимчасовий захід [30, ст. 14]. Однак увага! Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік її погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження або зміни [15, ст. 103; 30, ст. 29].

Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити такі висновки:

1) дистанційний працівник є штатним працівником організації, робоче місце якого розміщено поза місцем організації;

2) на час дії карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19), відбувається лише зміна робочого місця працівника, тобто переміщення працівника на інше робоче місце, і це робоче місце у більшості випадків одночасно є і віддаленим, і розташованим безпосередньо вдома у працівника (працівник працює дистанційно у себе вдома); а виконувана працівником дистанційна робота – це звичайна робота, тимчасово переміщена в домашні умови, під час виконання якої працівник дотримується робочого графіку, визначеного роботодавцем, а роботодавець своєю чергою табелює його як звичайного працівника (за повністю відпрацьований час працівникові нараховується і виплачується оклад (тарифна ставка) у звичайному порядку);

3) переміщуючи працівників на інше робоче місце, роботодавець не проводить обстеження житлово-побутових умов, у яких працівники здійснюватимуть свою трудову діяльність в умовах вимушеної самоізоляції; також роботодавець не забезпечує працівника засобами роботи та комунікації, працівник змушений робити це самостійно;

4) наразі з працівниками, які вже працюють, додатковий трудовий договір про тимчасову віддалену роботу не укладається; ми вважаємо, що така додаткова угода про вимушену тимчасову віддалену роботу повинна бути укладена з усіма працівниками, які не перебувають у статусі «працівників-надомників», в якій має бути передбачена як компенсація за додаткові витрати (електроенергія, зв'язок, амортизація обладнання тощо), так і заохочувальні виплати за виконану роботу; або необхідно внести доповнення до колективного договору із зазначенням, що ці виплати застосовуються як «форс-мажор» у трудових відносинах;

5) працюючи дистанційно в умовах вимушеної віддаленої роботи на період карантину, працівники не тільки стали витрачати набагато більше свого часу для виконання роботи, але й опинились в умовах постійного стресу;

6) з огляду на попередній висновок ми спробуємо зробити припущення, що знайдуться ті, хто спробує змінити роботу, пов'язану з постійними стресами, навантаженнями, яка забирає багато вільного часу, на більш спокійну роботу, можливо, і з меншим рівнем заробітку.

³ Питання індивідуального самозахисту розглядалось нами у попередніх публікаціях: Тихонок О.В. Щодо права на індивідуальний трудовий страйк. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 4. 2019. С. 84-87; Тихонок О.В. Індивідуальний трудовий страйк чи самозахист? *Науковий журнал «Юридичний бюлетень»*. № 9. 2019. С. 129-138; Тихонок О.В. Індивідуальний трудовий страйк & самозахист: деякі проблемні аспекти. *Збірник наукових праць «Науковий вісник публічного та приватного права»*. № 2. Т. 1. 2019. С. 193-199; Тихонок О.В. Щодо розуміння індивідуального самозахисту у трудових відносинах. *Науково-виробничий журнал «Держава та регіони. Серія: Право»*. № 1 (67). Том 2, 2020. С. 53-58.

Звіт про роботу <...> (ПШБ НПП) за період ДД/ММ/РР — ДД/ММ/РР

Навчальна робота					
Заплановане навчальне навантаження (факультет, група, вид заняття)	Заплановане заняття відповідно до розкладу (дата, час)	Тема заняття	Форма проведення	Наявність матеріалів в Електронному кампусі	Використання інформаційно-комунікаційних технологій та інтернет-ресурсів
Лекція / Семінарське заняття / Консультація / Захист курсової роботи / Залік / Екзамен	Zoom-конференція / Skype / Віртуальна екскурсія / Встановлення дедлайнів / ...	Завдання на Семінар № .. / Презентація / Конспект лекції / ... завантажено в Ел.кампус	Електронна пошта, моб. телефонний зв'язок, Zoom-платформа, Telegram, Viber ...
Методична робота					
Назва роботи	Отриманий результат		Дата	Витрачений час	
Розробка тестових завдань / кейсів до теми «...» з навчальної дисципліни «...» / написання конспекту лекції / підготовка презентації	Перевірка знань студентів / підготовка до лекційного (семінарського) заняття		...	2–4 години на розробку	
Наукова робота					
Назва роботи	Отриманий результат		Дата	Витрачений час	
Робота над статтею (написання тез на конференцію) / робота над дисертаційним дослідженням / ...	Чернетка з правками /	
Загальна кількість годин за тиждень складає: ... год. 1) навчальна робота: ... год. 2) методична робота: ... год. 3) наукова робота: ... год.					

ЛІТЕРАТУРА

- Конституція України: прийнята на 5-й сесії Верховної Ради України 28.06.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
- Іншин М.І. Дистанційна зайнятість працівників в умовах ринкової економіки. *Форум права*, 2014. № 3. С. 466-469. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_3_79.pdf
- Macmillan Dictionary. URL: <http://www.macmillandictionary.com/dictionary/british/teleworker>.
- Свічкарьова Я.В. Співвідношення телероботи та надомної праці. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «ПРАВО»*, 2013. № 1062. Випуск № 14. С. 137–141.
- Андрушків Б.М., Погайдак О.Б. Дистанційна робота та фрілансова діяльність: особливості та відмінності. *Науково-інформаційний вісник. Економіка*. 2015. № 11. С. 233–237.
- Словник української мови: в 11 тт. АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І.К. Білодіда. Київ: Наукова думка, 1970–1980. Т. 3, 1972. С. 379.
- Словник української мови: в 11 тт. АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І.К. Білодіда. Київ: Наукова думка, 1970–1980. Т. 9, 1978. С. 37.
- Витрук Н.В. Правовой статус личности в СССР. Москва: Юрид. лит.; 1985. С. 54.
- Пашук Т.І. Право людини на ефективний державний захист: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.01. Львів. нац. ун-т імені Івана Франка. Ленінград, 2006.
- Щербина В.І. Трудове право України: Підручник / За ред. В.С. Венедиктова. Київ: Істина, 2008. 384 с.
- Бурак В.Я. Колективні види самозахисту працівниками порушених трудових прав і законних інтересів. Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення. Хмельницький, 2007. С. 26–28.
- Желтов О.Б. Самозахиста работниками трудовых прав. *Кадровик. Трудовое право для кадровика*. 2009. № 9. С. 39–45.
- Мейер Д.И. Русское гражданское право. URL: <http://civil.consultant.ru/elib/books/45/info/>.
- Золотухіна Л.О. Договірні форми реалізації соціально-економічних прав та інтересів працівників в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Нац. юрид. академ. України імені Ярослава Мудрого. Харків, 2007. 15 с.
- Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. (Додаток до № 50). Ст. 21. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
- Юридичний словник: видання друге, перероблене і доповнене. За ред. Б.М. Бабія, Ф.Г. Бурчака, В.М. Корецького, В.В. Цветкова. Київ: Головна редакція української радянської енциклопедії, 1983. 872 с.
- Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 19.12.2017 № 2249-VIII.
- Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць, схвалені протоколом Міністерства праці України від 21.06.1995 № 4.
- Положення про умови праці надомників: Постанова Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань і Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 № 275/17-99. *Бюлетень Держкомпраці СРСР*. 1082. № 1.
- Конвенція Міжнародної організації праці про надомну працю № 177.
- Рекомендації Міжнародної організації праці щодо надомної праці від 20.06.1996 № 184.
- Романовський О.Г., Квасник О.В., Мороз В.М., Підбуцька Н.В., Резнік С.М., Черкашин А.І., Шаповалова В.В. Фактори розвитку та напрямки вдосконалення дистанційної форми навчання в системі вищої освіти України. *Інформаційні технології і засоби навчання*, 2019, Том 74, № 6, С. 20–42.
- Прибилова В.М. Переваги та проблеми дистанційного навчання у вищих навчальних закладах України. С. 27–36. URL: <https://periodicals.karazin.ua/issuesedu/article/download/8791/8312/pdf>.
- Ніна Головченко. Переваги та проблеми дистанційної освіти. URL: <http://vnz.org.ua/statti/8061-perevag-y-ta-problemy-dystantsijnoyi-osvity>.
- Дистанційна освіта: плюси та мінуси. URL: <http://www.osvita.org.ua/distance/articles/18/>.
- Освітній омбудсмен України: Результати опитування батьків «Навчання дітей під час карантину». 08.04.2020-13.04.2020. URL: <https://eo.gov.ua/wp-content/uploads/2020/04/Rezultaty-taty-opytuvannya-22Navchannia-ditey-pid-chas-karantynu22.pdf>.

27. Мельник Ю.В., Бороденко Н.Д., Богданова Н.В. Університет новітніх технологій. Деякі проблеми організації дистанційного навчання в ВНЗ. URL: <http://2017.moodletoof.in.ua/course/view.php?id=114>.

28. Євген Солонина. «Універ» і карантин: вісім історій українських студентів, які навчаються з дому. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/30562045.html>

29. Щодо порядку обліку робочого часу працівників-надомників: Лист Міністерства соціальної політики України від 25.11.2015 № 692/13/133-15.

30. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР.