

ОСОБЛИВОСТІ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДИСТАНЦІЙНИХ ПРАЦІВНИКІВ

FEATURES OF DISCIPLINARY RESPONSIBILITY OF THE REMOTE EMPLOYEES

Грекова М.М., к.ю.н., доцент,
Доцент кафедри конституційного, адміністративного,
екологічного та трудового права

Полтавський юридичний інститут
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Дудка Т.С., студентка V курсу

Полтавський юридичний інститут
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

У статті проаналізовано особливості притягнення дистанційних працівників до дисциплінарної відповідальності. На основі чинного українського законодавства та міжнародних стандартів визначено поняття дистанційної роботи та особливості організації праці. Охарактеризовано чинну нормативно-правову базу в галузі дисциплінарної відповідальності працівників; виявлено недоліки відповідної нормативно-правової бази та запропоновано шляхи їх подолання. Зосереджено увагу на проблемних питаннях забезпечення трудової дисципліни в умовах дистанційної роботи під час пандемії. На основі досліджень різних науковців виокремлено основні заходи щодо підтримання трудової дисципліни дистанційних працівників.

Досліджено положення чинного законодавства, що врегульовують порядок застосування дисциплінарних стягнень, та визначено особливості його реалізації за умов дистанційної форми організації праці. Проаналізовано можливості обміну документами між роботодавцем та працівником за умови дистанційної роботи. Запропоновано роботодавцю відправляти працівникові електронною поштою не лише вимогу про дачу пояснень і наказ про накладення дисциплінарного стягнення, але й відомості про поштові відправлення, що були спрямовані працівникові в паперовому вигляді. Встановлено типові поважні причини вчинення дисциплінарних проступків за такого процесу організації праці.

Зокрема, акцентовано на проблемних питаннях, які виникають під час застосування такого заходу дисциплінарного стягнення як звільнення працівника, який виконує роботу дистанційно. На основі цього зроблено висновок, що найбільш дієвою є процедура звільнення працівника згідно з п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Проаналізовано порядок фіксації факту прогулу дистанційного працівника. Факт відсутності на робочому місці цілком можливо зафіксувати, якщо цьому передуватиме низка підписаних із працівником документів щодо роботи в дистанційному режимі. Встановлено, що вкрай важко довести факт появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, оскільки працівники знаходяться у власних будинках (або ж в інших місцях, облаштованих для дистанційної роботи). Отже, у роботодавця має бути достатньо доказів для наполягання зробити тест на сп'яніння. Рекомендовано утримуватися від надмірного контролю, що виходить за межі трудової діяльності працівника.

Ключові слова: дистанційна робота, дистанційний працівник, трудова дисципліна, дисциплінарна відповідальність, дисциплінарні стягнення, звільнення.

The article is devoted to the analysis of the peculiarities of attracting workers who perform work remotely to disciplinary responsibility. On the basis of the current Ukrainian legislation and international standards, the concept of remote work and the peculiarities of labor organization is defined. The focus is on problematic issues of labor discipline in remote work during the pandemic. On the basis of a study by various scientists, the main measures for maintaining the labor discipline of remote workers are identified.

The provisions of the current legislation regulating the procedure for the application of disciplinary sanctions have been studied and the peculiarities of its implementation in the conditions of a remote form of labor organization have been determined. Possibilities of document exchange between employer and employee during remote work are analyzed. It is proposed that the employer send the employee by e-mail not only the requirement to give explanations and the order to impose a disciplinary sanction, but also information about the mail with which they were sent to the employee in paper form. Standard reasons for disciplinary misconduct in such a labour organization have been established.

In particular, attention is focused on problematic issues that arise when applying such a disciplinary measure as the dismissal of an employee performing work remotely. Based on this, it was concluded that the most effective procedure is the dismissal of an employee under paragraph 3 of part 1 of Art. 40 of the Labor Code of Ukraine. The procedure for fixing the fact of absenteeism of a remote employee was analyzed. This fact of absence is quite possible to fix if this is preceded by a number of documents signed with the employee about working remotely. It has been established that it is extremely difficult to prove the fact of appearing drunk in a state of drug or toxic intoxication at work, since workers are in their own homes (or in other places equipped for remote work). Therefore, the employer should have enough evidence to insist on an intoxication test. It is recommended to refrain from control, which goes beyond the work activities of the employee.

Key words: remote work, remote worker, labor discipline, disciplinary responsibility, disciplinary sanctions, dismissal.

Постановка проблеми. Різкий спалах коронавірусної хвороби, спричинений гострим респіраторним синдромом SARS-CoV-2 (COVID-19), має безпрецедентний вплив на сучасний світ, зокрема на організацію праці та форми залучення працівників до виконання своїх трудових обов'язків. У відповідь на невизначеність, представлену обмеженнями, пов'язаними з розповсюдженням вірусу COVID-19, вагома частина працівників перейшли та продовжують переходити на дистанційну роботу, адже насправді сучасна офісна робота, або, у ширшому значенні, інтелектуальна праця, відбувається за допомогою сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема відеозв'язку, тому її можна виконувати майже

з будь-якого місця та в будь-який час. Згідно зі статистичними даними, у 2020 році кількість працівників, які працюють дистанційно, зросла в 17,7 раза порівняно з 2019 роком, повідомляє International Data Corporation (IDC) [1]. У зв'язку з цим МОП у 2020 році вказувала, що така нова просторова незалежність трансформувала роль технологій у робочому середовищі, відкривши нові можливості [2].

Однак, незважаючи на такі переваги, у роботодавців виникає чимало нових питань щодо дотримання трудової дисципліни працівників, які виконують роботу дистанційно. Адже лише у третини компаній (33%) існувала політика щодо дистанційної роботи до карантину [3]. Тому

виникають практичні проблеми забезпечення організації праці, належних умов праці, дотримання дисципліни працівниками, вчасного та якісного виконання останніми своєї трудової функції, порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності, обліку відпрацьованих годин та інші.

Прийняття Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» мало би вирішити ці питання, однак запроваджені норми не містять навіть окремих вказівок щодо забезпечення дисципліни та особливостей притягнення до дисциплінарної відповідальності таких працівників. Як наслідок, роботодавці продовжують шукати дієві шляхи забезпечення трудової дисципліни та визначатися з алгоритмом впливу на дисциплінарні проступки працівників, які виникають у процесі організації дистанційної роботи під час пандемії COVID-19. Натепер дисциплінарна відповідальність дистанційних працівників є достатньо новим інститутом, а чинне трудове законодавство не в повному обсязі враховує зміни та виклики організації найманої праці, саме тому обрана тема є надзвичайно актуальною та своєчасною.

Мета статті – здійснити на основі міжнародних актів, чинного законодавства, наукових праць та правозастосовної практики аналіз теоретичних та практичних проблем дисциплінарної відповідальності дистанційних працівників, а також сформулювати пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення норм чинного законодавства у цій сфері.

Серед наукових досліджень, присвячених загальним питанням дисциплінарної відповідальності, необхідно виділити праці О.Т. Барабаша, В.С. Венедиктова, К.М. Гусова, В.В. Жернакова, С.І. Кожушко, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та інших вчених. Проте за сучасних умов аналізу проблем притягнення до дисциплінарної відповідальності дистанційних працівників серед вітчизняних дослідників не приділено належної уваги.

Виклад основного матеріалу. Законодавче підґрунтя регулювання дистанційної роботи в Україні закріплено у ст. 60-2 КЗпП України, вона тлумачиться 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 [4].

Основними міжнародними та європейськими документами, що стосуються дистанційної роботи, є Конвенція МОП № 177 Про надомну працю (1996 рік) та Рекомендація МОП № 184 щодо надомної праці (1996 рік), що застосовувались до надомних працівників і які можуть надати певні вказівки щодо вирішення деяких проблемних питань у сфері дистанційної роботи, а також Рамкова угода про дистанційну роботу, укладена 16 липня 2002 року європейськими міжгалузевими соціальними партнерами (UNICE/UAPME та інші), 2002 рік.) [2].

Дистанційні працівники самі керують організацією свого робочого часу в межах чинного законодавства, колективних договорів і правил компанії. Схожа норма закріплена і в ст. 60-2 КЗпП України, за якою при дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором [4].

Поява вказаних норм звичайно відобразилась на судовій практиці, з якої можна відстежити, що більшість роботодавців не в повному обсязі враховують сутність дистанційної роботи, що, своєю чергою, призводить до неправильного їх застосування та помилкового притягнення таких працівників до відповідальності. З цього приводу слід навести рішення Роздільнянського районного суду Одеської області від 14 квітня 2021 року у справі № 511/1777/20, у якому суд вказав, що хоча з актів, складених робочою

комісією 10 серпня 2020 року № 1 та 11 серпня 2020 року № 2 ОСОБА_1 без поважних причин і був відсутнім на робочому місці 10 серпня 2020 року та 11 серпня 2020 року з 09 год до 16 год., між тим ОСОБА_1 був відсутній безпосередньо на робочому місці, оскільки діяв відповідно до наказу по філії про переведення його на дистанційну роботу. Обставина, що відповідач заперечує наявність оригіналу такого наказу №05-ОД від 18 червня 2020 року ДП «ЦЕНСМ» «Про порядок роботи філії на період карантину», виданого директором Миколаївської філії ДП «ЦЕНСМ» у Миколаївській філії, не спростовує доводів позивача, що цей наказ був виданий, у нього наявна копія, завірена печаткою філії, і він відповідно до цього наказу працював дистанційно. Саме тому його відсутність на робочому місці у зв'язку з цим не можна вважати прогулом, тобто відсутністю на роботі без поважних причин.

У свою чергу, відповідно до висновку ВС постанові від 24 січня 2019 року у справі № 515/1087/17 для правомірного накладення дисциплінарного стягнення роботодавцем необхідна наявність сукупності таких умов: порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є складовими трудової функції працівника чи випливають з правил внутрішнього трудового розпорядку. Невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності. Відтак, суд вважає, що позивач не вчиняв дисциплінарних проступків у виді прогулів 10 та 11 серпня 2020 року, за які його звільнили з роботи [5].

Інший приклад, який можна взяти до уваги, міститься в рішенні Ржищівського міського суду Київської області від 18 грудня 2021 року у справі № 374/233/20, в якому суд задовольнив позовні вимоги ОСОБА_1 до ПП «ФУД ПАК СЕРВІС» про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Позов мотивований був тим, що після оголошення загальнонаціонального карантину у зв'язку з поширенням COVID-19 з 17 березня 2020 року, відповідно до листа відповідача, всіх працівників переведено на дистанційну роботу. Тобто з 17 березня 2020 року всі працівники, серед них і позивачка, виконували свої посадові обов'язки дистанційно. Протягом усього періоду роботи свої трудові обов'язки позивачка виконувала щоденно, якісно та в повному обсязі, всі звіти про виконаний обсяг роботи надсилала на електронну пошту відповідача. Однак після повідомлення про вагітність позивачка відразу відчула упереджене ставлення до себе і вже 22 червня 2020 року дізналася, що в ПП «ФУД ПАК СЕРВІС» складено Акт про відсутність її на роботі (хоча всі працюють вдома дистанційно) та заблоковано доступ до програмного забезпечення для дистанційної роботи. 23 червня 2020 року позивачка відправила відповідачу лист-повідомлення про неможливість подальшого виконання посадових обов'язків у зв'язку з встановленим обмеженням доступу до програмного забезпечення. Однак, відповіді на вказаний лист позивачка не отримала [6].

Відтак суд вказав, що представником відповідача не було доведено, що робота маркетолога, яку виконувала позивачка, не могла виконуватися нею дистанційно та лише за її особистої присутності за місцезнаходженням роботодавця. У наказі про звільнення № 222-К від 22 червня 2020 року не зазначено, за який саме прогул було звільнено позивачку, а тому не можливо встановити, чи це не було повторне застосування дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни, за яке позивачці було оголошено догану.

Також із матеріалів справи та поясень представника відповідача не вбачається підтвердження ознайомлення позивачки із листом про переведення на дистанційну роботу та про відновлення звичайного режиму роботи. Відповідач не надавав позивачці для ознайомлення жодного організаційно-розпорядчого документу (наказу) про

перехід на дистанційну роботу та відновлення звичайного режиму роботи. Крім того, відповідач не ознайомив позивачку про прийняття організаційно-розпорядчого документу (наказу) щодо скасування режиму дистанційної роботи на підприємстві, та точною датою виходу працівників на робочі місця в ПП «ФУД ПАК СЕРВІС» [6].

Саме тому приклади проаналізованих судових рішень підтверджують важливість забезпечувати дотримання трудової дисципліни за умов запровадження дистанційної роботи. Необхідно звернутися до іноземного досвіду щодо розроблення методичних рекомендацій із встановлення контролю за працівниками, які зводяться до таких правил: по-перше, запровадження щоденних реєстрацій. Багато успішних віддалених менеджерів встановлюють щоденний дзвінок (один на один чи командний) зі своїми дистанційними співробітниками. Важливою особливістю є те, що дзвінки мають бути регулярними й передбачуваними.

По-друге, встановлення кількох різних варіантів технології зв'язку. Електронна пошта сама по собі є недостатньою. Дистанційні працівники виконують поставлені завдання набагато ефективніше, використовуючи при цьому, наприклад, відеоконференції. По-третє, врегулювання «правил взаємодії» та поставлення очікуваних результатів від такої праці. Віддалена робота стає більш ефективною, коли роботодавець відразу визначає очікування на частоту, засоби та ідеальні терміни спілкування зі своїми працівниками [7].

Адже невідновлення вказаного призводить, зокрема, до неможливості притягнення працівника до відповідальності. Цікавим прикладом є рішення Рівненського міського суду Рівненської області у справі № 569/17903/20 від 22 грудня 2020 р, в якому суд відмовив у задоволенні позову ОСОБА_1 до Німецького товариства міжнародного співробітництва (GIZ) ГмбХ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH), Bonn Бюро Київ про поновлення на роботі та стягнення оплати за вимушений прогул з огляду на вказане нижче. Позивач працювала в м. Рівне, в офісі в м. Київ вона не була, вся робота та обмін даними здійснювалося засобами поштового та електронного зв'язку. Її вказівка на те, що їй не було визначено місце роботи, не відповідає дійсності, оскільки вона у своїй заяві вказувала, що просить прийняти її на роботу в м. Рівне. Як було встановлено, місце роботи позивача не було прив'язане до офісу роботодавця, робота була пов'язана з дистанційним виконанням повноважень, що зокрема підтверджується як поясненнями позивача, так і розпорядженням роботодавця та доповідними записками. ОСОБА_1 була ознайомлена з правилами внутрішнього трудового розпорядку та зокрема з Розпорядженням № 1 роботодавця від 18 березня 2020 року про тимчасові зміни в організації праці, адже на момент її прийняття на роботу вони були чинними. Отже, звільнення позивача здійснено відповідно до вимог закону [8].

Згідно з міжнародними стандартами, саме на роботодавця покладається обов'язок організації роботи, створення належних умов праці, надання, встановлення та обслуговування обладнання, необхідного для дистанційної роботи на постійній основі, забезпечення безпеки та здоров'я дистанційних працівників [2]. Наприклад, у вказаному вище рішенні Ржищівського міського суду Київської області від 18 грудня 2021 року у справі № 374/233/20, було вказано, що на період дистанційної роботи, роботодавець має забезпечити працівникам у відповідності до ст. 153 КЗпП України безпечні умови праці як того вимагає ст. 43 Конституції України [6].

Однак існують випадки, коли надані умови ігнорують або ж використовують у власних цілях, тож наявна відповідальність працівника за недотримання дисципліни праці в умовах дистанційної роботи, недбале ставлення до наданого обладнання, невиконання своїх посадових обов'язків.

Невиконання дистанційним працівником своїх посадових обов'язків може виражатися, наприклад, у ненаданні у встановлений трудовим договором або локальними актами термін звіту про виконану роботу, невиконання визначеного трудовим договором обсягу роботи тощо. У такому разі, відповідно до трудового законодавства, до працівника можна застосувати такі дисциплінарні стягнення, як догана або звільнення з відповідних підстав. Застосовуючи будь-яке дисциплінарне стягнення, роботодавцю важливо пам'ятати, що за кожний дисциплінарний проступок може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. Крім того, порядок застосування дисциплінарного стягнення чітко регламентується статтями 147–149 КЗпП України й передбачає процедуру та встановлює обов'язок роботодавця до застосування дисциплінарного стягнення зажадати від порушника трудової дисципліни письмове пояснення, і в разі прийняття рішення про застосування дисциплінарного стягнення своєчасно видати відповідний наказ та ознайомити з ним працівника під розписку [4].

Однак постає питання реалізації даних норм на практиці у зв'язку з карантинними обмеженнями, а саме обміну документами за умови дистанційної роботи. Здійснити це можливо, наприклад, шляхом обміну електронними документами з використанням електронних цифрових підписів обох сторін. Проте слід зауважити, що такий спосіб викликає певні зауваження, насамперед тому, що не кожен працівник наразі має ЕЦП і не всі бажають його отримувати.

Роботодавець також може направити відповідні документи (вимогу про надання письмових пояснень і наказ про дисциплінарне стягнення) працівникові поштою. Отже, опис вкладення в поштове відправлення, повідомлення про вручення, звіт про відстеження відправлення з поштовим ідентифікатором спільно з листуванням між працівником і роботодавцем будуть прийняті судом як докази виконання роботодавцем своїх обов'язків відповідно до ст. 149 КЗпП України. У такому випадку доцільно відправляти працівникові електронною поштою не тільки вимогу про надання письмових пояснень і наказ, але й відомості про поштові відправлення, якими вони були спрямовані працівникові в паперовому вигляді.

Слід відзначити, що пояснення працівника є важливими для прийняття рішення щодо притягнення його до відповідальності. Він має викласти причини й обставини винення дисциплінарного проступку, адже винесене стягнення повинно відповідати вині працівника. Причини слід уважно проаналізувати й встановити, чи є вони поважними або неповажними. В умовах дистанційної роботи можуть виникнути різні причини. Наприклад, відсутність інтернету та будь-якого іншого способу зв'язку з роботодавцем для виконання роботи. Окрім того, в умовах самоізоляції у разі закриття шкіл, дитячих садочків працівникам доводиться все частіше відволікатись від виконання трудових обов'язків на догляд за дітьми. Навіть у звичайних умовах сімейні та домашні умови можуть перешкоджати дистанційній роботі; роботодавці мають зважати на те, що ці відволікання будуть більшими під час незапланованого переходу на дистанційну роботу. Зазвичай більшість спеціалістів наполягають на тому, щоб роботодавці забезпечили їм як спеціальну робочу область, так і належний догляд за дітьми, перш ніж дозволити їм працювати в таких умовах [7].

У разі відмови від надання пояснень, роботодавцю необхідно скласти акт про відмову за підписом двох або більше свідків. Як підтверджує судова практика за наявності такого акту, роботодавець може визначити міру стягнення та видати наказ і без пояснень працівника. Так, Харківським окружним адміністративним судом по справі № 520/7373/2020 від 16 вересня 2021 року було встановлено, що звільнення позивача з посади відбулось із дотриманням норм чинного трудового законодавства України,

а тому підстави для скасування розпорядження № 12-к від 10 квітня 2020 року Крисинської сільської ради Богородухівського району Харківської області «Про звільнення ОСОБА_2» та поновлення позивача на посаді державного реєстратора відсутні.

Такий висновок був сформований з огляду на вказане нижче. Факт відсутності позивача на роботі, який працював п'ять днів в дистанційному режимі, підтверджується наявними в матеріалах справи актами про відсутність працівників на робочому місці від 3 квітня 2020 року, 6 квітня 2020 року, 8 квітня 2020 року, які складені ОСОБА_5, ОСОБА_6, ОСОБА_7, ОСОБА_8. Твердження позивача, що в порушення норм трудового законодавства секретар Крисинської сільської ради Н.А. Федько, не відібрала у неї відповідні пояснення щодо причин відсутності на робочому місці, спростовуються актом фіксації відмови від надання письмових пояснень від 7 квітня 2020 року, який складений т.в.о. сільського голови, секретарем Крисинської сільської ради, Н.А. Федько, бухгалтером Крисинської сільської ради, ОСОБА_10., діловодом Крисинської сільської ради, ОСОБА_9. Крім того, суд зазначає, що допитані в судовому засіданні свідки: ОСОБА_10, ОСОБА_8, ОСОБА_7 вказали, що дійсно, 3 квітня 2020 року, 6 квітня 2020 року, 8 квітня 2020 року ОСОБА_2 була відсутня на робочому місці [9].

Щодо звільнення як заходу дисциплінарного стягнення, то слід згадати, що воно тлумачиться як розірвання трудового договору, що провадиться на підставі пунктів 3, 4, 7, 8 статті 40 і пункту 1 ст. 41 КЗпП України. Одразу слід зазначити, що порядок звільнення з роботи працівників, які працюють дистанційно, не відрізняється від процедури звільнення інших працівників, відповідно до норм глави X КЗпП України [4].

Одним із поширених дисциплінарних проступків, який відповідно до трудового законодавства є самостійною підставою для звільнення працівника з роботи, є відсутність на роботі без поважних причин. У разі звільнення працівника за прогул (п. 4 ст. 40 КЗпП України), необхідно застосовувати Постанову Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», у якій розкривається зміст поняття «прогулу» як відсутності працівника на роботі протягом усього робочого дня, або більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин [10].

За загальним правилом дистанційний працівник може самостійно розподіляти робочий час на власний розсуд і на нього не поширюються вимоги щодо внутрішнього трудового розпорядку. Проте зафіксувати факт невиконання дистанційним працівником своїх обов'язків на робочому місці цілком можливо, якщо цьому передуватиме низка підписаних із працівником документів щодо роботи в дистанційному режимі.

По-перше, на підприємстві слід прийняти Положення про дистанційну (надомну) роботу, в якому детально вказати робочі години, час для перерви, спосіб комунікації між працівником та роботодавцем в умовах дистанційної роботи та за допомогою яких месенджерів буде здійснюватися така комунікація, максимальний проміжок часу, в який має бути надана відповідь на запит працівника чи роботодавця. Або ж, як альтернатива такому положенню, можна ці умови закріпити в трудовому договорі про дистанційну (надомну) роботу.

По-друге, задля фіксації відсутності працівника на робочому місці більше трьох годин поспіль потрібно скласти акт про відсутність на роботі, що має бути засвідчений не менше, ніж двома працівниками. Однак у вищезгаданому Положенні важливо детально передбачити процедуру засвідчення такого документа та порядок відібрання пояснень у працівника, який здійснив прогул. Далі необхідно заповнити таблицю обліку робочого часу, здій-

снити службове розслідування та оформити результати перевірки [11].

Щодо табелювання обліку робочого часу, то Турківський районний суд Львівської області у своєму рішенні у справі № 458/733/20 від 26 квітня 2021 року, задовольняючи позов (позивача було звільнено з посади бухгалтера (з укладення договорів) на підставі п. 4 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з прогулом без поважних причин), не залишив поза увагою те, що згідно з копією таблицю обліку використання робочого часу за квітень 2020 року, який долучено до Акту інспекційного відвідування, видно, що в таблиці не зафіксовано прогулу ОСОБА_1 за квітень 2020 року, останній робочий день – 7 квітня 2020 року, далі стоїть запис звільнена з роботи. Водночас, відповідачем надано суду копію таблицю обліку використання робочого часу за квітень 2020 року, з якого вбачається, що 8 квітня 2020 року, 9 квітня 2020 року, 10 квітня 2020 року (11, 12 квітня – вихідні дні), 13 квітня 2020 року ОСОБА_1 поставлено прогул (П), 14 квітня 2020 року – вихід на роботу (8), далі стоїть запис «звільнена». Вказано за місяць 6 робочих днів, 48 год. Відповідно до вимог ст. 149 КЗпП України до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. Як було встановлено інспектором Держпраці (п. 17 Акту інспекційного відвідування юридичної особи, яка використовує найману працю № ЛВ 13343/2007/АВ від 13 липня 2020 року), Акт про відмову ОСОБА_1 надати пояснення складено 14 квітня 2020 року, тоді як згідно з таблицею обліку робочого часу 14 квітня 2020 року ОСОБА_1 була відсутня на робочому місці. Отож, встановивши, що звільнення позивача відбулось без законної підстави, чим було порушено трудові права та гарантії позивача, суд дійшов висновку, що оскаржуваний наказ відповідача – т.в.о. керівника КП «Турківське житлово-комунальне управління» від 14 квітня 2020 року №4 «Про звільнення з роботи ОСОБА_1 за прогул без поважних причин» необхідно скасувати як незаконний та поновити позивача на посаді бухгалтера з укладення договорів [12].

Одним з найгрубіших дисциплінарних проступків є поява працівника в нетверезому стані, який сам по собі є самостійною підставою для звільнення за п. 7 ст. 40 КЗпП України. Проте за умов дистанційної роботи важко довести факт появи в нетверезому, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння на роботі, оскільки працівники знаходяться у власних житлових приміщеннях (або ж в інших місцях, облаштованих для дистанційної роботи).

У США часті випадки появи працівників у стані алкогольного та наркотичного сп'яніння на відеоконференціях [13]. Alcohol.org, провідний постачальник лікувальних ресурсів для боротьби зі зловживанням алкоголем, провів дослідження 3000 співробітників, що працюють з дому в США, щоб з'ясувати, скільки з них використовують дистанційну форму праці як привід для цього. Було встановлено, що кожен третій американець (32%) частіше п'є в обочий час під час дистанційної роботи порівняно з роботою в його типовому робочому просторі [14].

Виникає питання, як діяти роботодавцю у такому разі?ознаками зловживання на робочому місці, що можуть бути виявлені у віртуальному середовищі, є, наприклад, пропущене завдання, умисне уникнення ранкових зустрічей, надмірна сповільненість, неухважність або, навпаки, підвищена жвавість чи рухливість, тобто поведінка, що не відповідає обставинам і таке інше [13].

Роботодавець може запропонувати працівникові пройти тест на сп'яніння лише за обмежених обставин, у тому числі за наявності обгрунтованої підозри, що працівник перебуває під впливом алкогольних або наркотичних засобів, або ж зафіксувати такий факт, здійснивши виклик швидкої допомоги до будинку співробітника. Однак у роботодавця має бути достатньо доказів для напо-

лягання зробити такий тест, зважаючи на перевантаження медичних працівників, пов'язане з COVID-19.

Роботодавцям слід також не виходити за рамки контролю позаробочої діяльності працівника. Так, переглядаючи сторінки своїх працівників у соціальних мережах, роботодавець може зауважити будь-які докази перебування останніх у стані сп'яніння. Якщо ж із поста незрозуміло, що вживання алкоголю відбулося саме в робочий час, рекомендується утриматися від будь-яких дій [15].

Проте існує навіть практика притягнення до дисциплінарної відповідальності особи поза межами робочого часу. Так, у рішенні *Edcon v Santamessa* (2020) 41 ILJ 195 (LC) суд постановив, що розміщення працівником дискримінуючого коментаря у мережі Фейсбук, сторінка якого ідентифікувала його як працівника роботодавця, є дисциплінарним проступком, за яке можливо застосувати дисциплінарні заходи, навіть якщо він використовував свій персональний комп'ютер поза межами робочого місяця. Критерій, який суд застосував у даному випадку, полягав у тому, чи впливає цей проступок на трудові відносини, а не в тому, чи охоплюється така поведінка трудовим договором. Очевидно, що для прийняття дисциплінарних заходів щодо працівника за проступки поза робочим місцем достатньо, якщо роботодавець може довести, що він має законний інтерес до такої поведінки та що поведінка, про яку йдеться, впливає на трудові відносини [15].

У контексті звільнення працівника, який виконує роботу дистанційно, слід згадати досвід РФ, законодавство якої (ст. 312.5 ТК) надає сторонам трудового договору право встановлювати додаткові підстави його розірвання. Найчастіше такими підставами можуть бути окремі порушення з боку працівника: несвоєчасна здача звітності, невиконання плану тощо. Однак практика щодо застосування такої норми не є одноманітною, адже в судовій практиці можна зустріти й приклади визнання незаконним включення в трудовий договір з дистанційним працівником додаткових підстав для звільнення, в основу яких покладено невиконання працівником тих або інших обов'язків (наприклад, порушення при наданні звітів) [16].

Щодо можливості реалізації цієї норми в українському законодавстві, то згідно з ч. 2 ст. 147 КЗпП України лише законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення [4]. Отже не дозволяється встановлення будь-яких інших дисциплінарних стягнень у трудовому договорі.

З огляду на процедури звільнення дистанційних працівників, за умов карантинних обмежень найбільш юри-

дично коректним є звільнення останніх за систематичне невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на працівника трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення. Однак і в цьому разі необхідно чітко дотримуватись процедури. Так, звільнення за цим пунктом можливе лише щодо працівників, які вже притягувались до відповідальності, однак такі заходи відповідальності не мали належного впливу на працівника негативна поведінка продовжилась та порушення повторилось.

Висновки. На основі зазначеного вище можна констатувати, що залишається численна кількість питань, пов'язаних із притягненням до дисциплінарної відповідальності дистанційних працівників, які потребують вирішення шляхом оперативного законодавчого реагування за сучасних епідеміологічних викликів. Так, проаналізувавши судову практику, можна зазначити, що більшість роботодавців не в повному обсязі враховують особливості дистанційної роботи, що своєю чергою призводить до неправильного застосування норм про дистанційну роботу та помилкового притягнення таких працівників до дисциплінарної відповідальності.

Задля притягнення дистанційного працівника до відповідальності слід дотримуватись чіткої процедури. Зокрема, цьому має передувати низка підписаних із працівником документів щодо роботи в дистанційному режимі. Щодо обміну документами між працівником та роботодавцем, саме тому доцільно відправляти працівникові електронною поштою не тільки вимогу про надання письмових пояснень і наказ про накладення дисциплінарного стягнення, але й відомості про поштові відправлення, якими вони були спрямовані працівникові в паперовому вигляді. До того ж, згідно з вимогами трудового законодавства, до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення, а в разі відмови від надання пояснень скласти акт про відмову за підписом двох або більше свідків, що є важливим доказом та умовою законного притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

На підставі аналізу судової практики щодо застосування такого дисциплінарного заходу, як звільнення дистанційних працівників, зроблено висновок, що найбільш дієвою та юридично коректною є процедура звільнення останніх за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України за систематичне невиконання своїх трудових обов'язків щодо працівників, які вже притягались до дисциплінарної відповідальності протягом року, а відповідні стягнення не були погашені чи зняті достроково.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кількість офісних працівників, які працюють дистанційно, в Європі підскочила в 17,7 раза у 2020 році. *Інтерфакс-Україна*. URL: <http://ua.interfax.com.ua/news/general/730924.html> (дата звернення: 13.11.2021).
2. Дистанційна робота : матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних і європейських стандартів з питань праці. *International Labour Organization (ILO)*. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_753335.pdf (дата звернення: 13.11.2021).
3. Дистанційна робота в Україні. *American Chamber of Commerce in Ukraine*. URL: http://publications.chamber.ua/2020/Human%20Capital/EY_AmCham_Remote%20work_Presentation_August_2020.pdf?fbclid=IwAR0drD89gIOhM1Q9WbUjpNKe4paDFDXvt--7fAEGTlbZeEKY69Z-GzqDrY (дата звернення: 13.11.2021).
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *База даних «Законодавство України»*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#top> (дата звернення: 13.11.2021).
5. Рішення Роздільнянського районного суду Одеської області від 14 квітня 2021 р. судова справа № 511/1777/20. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/96562640> (дата звернення: 13.11.2021).
6. Рішення Ржищівського міського суду Київської області від 18 грудня 2020 р., судова справа № 374/233/20. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/93933917> (дата звернення: 13.11.2021).
7. Barbara Z. Larson, Susan R. Vroman, and Erin E. Makarius A guide to managing your (newly) remote workers. *Harvard Business Review*. March, 2020. URL: <http://hbr.org/2020/03/a-guide-to-managing-your-newly-remote-workers> (дата звернення: 13.11.2021).
8. Рішення Рівненського міського суду Рівненської області від 22 грудня 2020 р., судова справа № 569/17903/20. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/93840014> (дата звернення: 13.11.2021).
9. Рішення Харківського окружного адміністративного суду від 16 вересня 2021 р., № 520/7373/2020. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/91688571> (дата звернення: 13.11.2021).
10. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Верховного суду України від 6 листопада 1992 р. № 9. *База даних «Законодавство України»*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> (дата звернення: 13.11.2021).

11. Поліна Марченко. Дистанційна робота: як правильно оформити і чи може працівник розраховувати на компенсації. *Ліга: Закон*. URL: http://biz.ligazakon.net/aktualno/8202_distantsyna-robota-yak-pravilno-oformiti--chi-mozhe-pratsvnik-rozrakhovuvati-na-kompensats (дата звернення: 13.11.2021).
12. Рішення Турківського районного суду Львівської області від 26 квітня 2021 р., судова справа № 458/733/20. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/96714351> (дата звернення: 13.11.2021).
13. Jackson Lewis Mary Jane and the remote workplace. *JdSupra*. URL: <http://www.natlawreview.com/article/mary-jane-and-remote-workplace> (дата звернення: 13.11.2021).
14. Drinking Alcohol When Working from Home. *American Addiction Centers*. URL: <http://bit.ly/318oGwn> (дата звернення: 13.11.2021).
15. Michael Yeates, Kgodisho Phashe and Shanna Eeson Can employers discipline employees for conduct outside of the workplace that involves recklessly exposing themselves to COVID-19? *Cliffe Dekker Hofmeyr*. URL: <http://www.cliffedekkerhofmeyr.com/en/news/publications/2021/Employment/Employment-Law-Alert-8-March-2021-Can-employers-discipline-employees-for-conduct-outside-of-the-workplace-that-involves-recklessly-exposing-themselves-to-COVID-19.html> (дата звернення: 23.03.2021).
16. Кобрин Е. Дистанционная работа в 2021 году. *СБ Контур*. 2020. URL: <http://kontur.ru/articles/5960> (дата звернення: 13.11.2021).