

Пропозиції
до проекту Закону України
«Про внесення змін до статті 60-2 Кодексу законів
про працю України щодо дистанційної роботи»
*(реєстр. № 10164 від 20.10.2023 р.)**

Метою законопроекту, як зазначено в пояснювальній записці, є створення сприятливих умов для роботи працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, що навчаються дистанційно в закладах загальної середньої освіти.

Положення законопроекту не суперечать Конституції України та міжнародним договорам, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Окремі пропозиції законопроекту потребують доопрацювання з метою приведення їх у відповідність до положень інших законів.

Законопроектом пропонується доповнити статтю 60² Кодексу законів про працю України (далі – Кодекс) положеннями, якими передбачити можливість одного з батьків (за їх вибором) працювати на умовах дистанційної роботи на період тривалості дистанційного навчання їхньої дитини віком до чотирнадцяти років у разі організації освітнього процесу за дистанційною формою в закладі загальної середньої освіти, в якому навчається дитина.

Ідея законопроекту відповідає тенденціям розвитку європейського трудового законодавства в частині забезпечення балансу між роботою та особистим життям для працівників із сімейними обов'язками. Розглянувши законопроект, вважаємо за доцільне висловити такі пропозиції та зауваження.

Запровадження нових підстав для диференціації правового регулювання трудових відносин завжди несе ризики зловживання правом із боку працівника або, навпаки, порушення прав працівника. Пропозиція, передбачена проектом щодо організації праці на умовах дистанційної роботи для працівників, які мають дітей до чотирнадцяти років, що дистанційно навчаються в закладах загальної середньої освіти, створює ризики порушення положень статті 1 Конвенції № 111 Міжнародної організації праці (далі – МОП) про дискримінацію в галузі праці та занять¹ та положень статті 2 Кодексу. Дискримінацією в галузі праці вважається будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що призводить до знищення або порушення рівних можливостей працівників. У зв'язку з цим, до зауважень концептуального характеру слід віднести таке.

Проектом передбачається можливість тільки для батьків дитини працювати на умовах дистанційної роботи на період тривалості дистанційного навчання їхньої дитини віком до чотирнадцяти років. Однак до працівників із сімейними обов'язками належать також опікуни й інші законні представники дитини², що

¹ Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (дата звернення: 10.11.2023)

² Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року № 435-IV (стаття 242). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 10.11.2023)

створює ризик утворення прогалини у правовому регулюванні та ризик порушення права таких працівників на працю на умовах дистанційної роботи. У разі необхідності, інші законні представники дитини будуть вимушені в інший спосіб забезпечувати безпеку та піклування про своїх дітей, а саме: переходити на неповний робочий день або неповний робочий тиждень, що впливає на розмір заробітної плати, або витратити додаткові кошти на догляд за дітьми під час навчання, що впливатиме на дохід сім'ї. Таким чином, положення законопроекту потребують редакційного корегування, відповідно до яких слово «батьки» має бути замінено на сполучення слів «працівники, які мають дітей...».

Сформульована в імперативний спосіб пропозиція законопроекту є дискусійною. Варто зазначити, що норми законодавства про дистанційну працю мають диспозитивний характер, тобто передбачають домовленість сторін трудового договору, включаючи випадки, зазначені в частині дванадцятій статті 60² Кодексу, що передбачають умови, за яких працівник має можливість перейти до праці на умовах дистанційної роботи, а саме: «якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби».

Окрім того, законопроект не враховує нові тенденції в галузі освіти та організації освітнього процесу, зокрема трансформацію очної освіти в дистанційну³, а також відсутність обмежень для батьків або осіб, що їх замінюють, щодо обрання дистанційної форми навчання для своїх дітей у закладах загальної середньої освіти. Відповідно, у положеннях законопроекту доцільно відобразити умову про відсутність інших форм навчання в закладі загальної середньої освіти, де навчаються діти працівників. Можливість запровадження такої умови корелюється з положеннями Директиви (ЄС) 2019/1158 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року «Про баланс між роботою та особистим життям для батьків і опікунів та про скасування Директиви Ради 2010/18/ЄС»⁴, зокрема статі 9, відповідно до якої тривалість «гнучких умов праці»⁵ може підлягати розумному обмеженню з боку роботодавця, протягом розумного періоду часу, беручи до уваги потреби як роботодавця, так і працівника.

Іншим дискусійним питанням є питання про вік дитини. Законодавство України не визначає вік, коли дитину можна залишати наодинці. Відповідно до Закону України «Про охорону дитинства» малолітні діти (до 14 років) не можуть проживати без дорослих. Батькам або особам, що їх замінюють, не дозволяється залишати їх на ніч самих удома. Вік, коли дитина вважається достатньо

³ Міністерство освіти і науки України. Дистанційні школи та навчальні платформи надають безкоштовний доступ для здобувачів освіти. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/distancijni-shkoli-ta-navchalni-platformi-nadayut-bezkoshtovnij-dostup-dlya-zdobuvachiv-osviti?fbclid=IwAR1vvkuYDqmqR3obGvbo311CrZnlQIVqwEOt8Cz40-2BF8ShPKb612ZiUo> (дата звернення: 10.11.2023)

⁴ Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32019L1158> (дата звернення: 10.11.2023)

⁵ «Гнучкі умови праці» означає можливість для працівників коригувати свої робочі схеми, в тому числі шляхом використання віддаленої роботи, гнучких графіків роботи або скороченого робочого часу (підпункт f пункту 1 статті 3 Директиви (ЄС) 2019/1158)

самостійною, різниться в законодавстві зарубіжних держав. Здебільшого він становить 12 років і пов'язаний із системою загальної середньої освіти держави. Звичайно, визначення віку, з якого дитину можна залишати наодинці, не є предметом трудового законодавства, але встановлення такого віку є суттєвим чинником для запровадження диференційного правового регулювання праці працівників, які мають дітей.

Враховуючи виклики, обумовлені воєнним станом, вважаємо, що праця на умовах дистанційної роботи для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, що навчаються дистанційно в закладах загальної середньої освіти, запроваджується, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, і роботодавець має для цього відповідні ресурси й засоби.

Друге речення Розділу I законопроекту підлягає виключенню, оскільки сформульоване у спосіб, що допускає можливість зменшення заробітної плати для працівників, які працюють на умовах дистанційної роботи, в інших випадках застосування дистанційної праці.

Види ризиків ухвалення законопроекту.

Враховання наведених зауважень дозволить уникнути ризиків виникнення соціально зумовлених проблем через негативне сприйняття соціумом окремих положень законопроекту.

*Дослідницька служба
Верховної Ради України*

** Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*