

Пропозиції
до проекту Закону України
«Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо
удосконалення правового регулювання окремих питань надомної та
дистанційної роботи»
*(реєстр. № 10164-1 від 06.11.2023 р.)**

Метою законопроекту, як зазначено в пояснювальній записці, є регулювання відносин, пов'язаних із направленням працівників, які працюють на умовах надомної та дистанційної роботи, у службові відрядження, а також створення сприятливих умов роботи для 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 статті 60¹ та 60² Кодексу законів про працю України (далі – Кодекс) нормами щодо: порядку направлення у службові відрядження працівників, які працюють на умовах надомної та дистанційної роботи; можливості одного з батьків (за їхнім вибором) працювати на умовах дистанційної або надомної 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 їхня дитина.

Законопроект є альтернативним до основного законопроекту (реєстр. № 10164 від 20.10.2023 р.). Окремі пропозиції та зауваження, викладені Дослідницькою службою щодо основного законопроекту (реєстр. № 10164), є актуальними для альтернативного (реєстр. № 10164-1).

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 таке.

На відміну від основного законопроекту, альтернативний передбачає можливість працівника працювати на умовах надомної роботи під час дистанційного навчання в закладі загальної середньої освіти його дитини віком до чотирнадцяти років. Варто зазначити, що обраний спосіб формулювання пропозицій у законопроекті – зокрема, дотримання диспозитивного характеру змісту норм про дистанційну та надомну роботу – є таким, що заслуговує на підтримку. Положення законопроекту потребують редакційного корегування в частині визначення суб'єкта, який матиме можливість працювати на умовах

надомної або дистанційної роботи. Зокрема, слово «батьки» має бути замінено на сполучення слів «працівники, які мають дітей...». Окрім того, вважаємо за доцільне відобразити в положеннях законопроекту умову про відсутність інших форм навчання в закладі загальної середньої освіти, де навчаються діти працівників.

Водночас зміни, передбачені пунктом 3 Розділу I законопроекту, є, на наш погляд, зайвими та підлягають виключенню. Правила щодо виплати компенсацій у зв'язку зі службовим відрядженням, тобто порядок реалізації права на компенсаційні виплати є предметом для врегулювання на підзаконному рівні. Окрім того, положення законопроекту передбачають також і договірний спосіб урегулювання особливостей направлення у службове відрядження працівників, які працюють надомно або дистанційно.

Види ризиків ухвалення законопроекту.

Врахування зауважень, які були висловлені до основного та є актуальними для цього законопроекту, 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.*