

Золотухіна Л. О.,
професор кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, професор

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ДИСТАНЦІЙНОЇ ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

У сучасних умовах особливої актуальності набуває реалізація громадянами права на працю. Після забезпечення основних прав таких як право на життя, безпеку, завжди постає потреба в забезпеченні матеріальних засобів існування.

Воєнний стан в Україні впливає на кожного роботодавця та працівника в Україні, адже основний актив – працівники наразі змушені евакуюватися зі своїх домівок, виїжджати за кордон або залишатися у бомбосховищах. Потреба у забезпеченні балансу між інтересами працівника і роботодавця залишається вкрай важливою. Роботодавцю необхідно уникнути дефіциту робочої сили, а працівникові – зберегти робоче місце. Відповідно до ст. 60² КЗпП України у разі виникнення загрози збройної агресії може бути запроваджена дистанційна форма роботи[1].

Якщо працівники знаходяться у більш-менш безпечних умовах перебування або виїхали за кордон і вони фактично можуть виконувати робочі завдання, то роботодавець може перевести їх на дистанційну роботу на час воєнного стану. Для цього не потрібно застосовувати норму щодо істотної зміни умов праці, а достатньо видати наказ про запровадження дистанційної роботи. Ознайомити працівника з наказом можна і за допомогою електронних засобів зв'язку (електронна пошта, месенджери та інші).

Виходячи з аналізу норм чинного трудового законодавства, перевагами для працівників у використанні дистанційної форми організації праці є: планування власного часу та встановлення зручного режиму роботи, не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, робоче місце вибирається самостійно, зменшення витрат (зокрема, на проїзд), відчуття більшої свободи при плануванні свого часу. Переваги для роботодавців теж значні: не треба кожного працівника забезпечувати робочим місцем, значно більша географія залучення фахівців (з інших міст, країн тощо), отримати більш мотивованих співробітників.

Однак, існує ряд моментів, які стосуються контролю виконаної роботи, звітності, збереження комерційної таємниці, можливостей кар'єрного росту для працівників.

Якщо брати до уваги досвід європейських країн, то за кількістю віддалених працівників Нідерланди займають перше місце у Євросоюзі. За даними Євростатту 14, 1 % працівників працювали знаходячись вдома [2].

У Нідерландах немає спеціального закону або спеціальної глави в законі, присвяченій дистанційній зайнятості. У той же час у 2016 році був прийнятий Закон про гнучку зайнятість (Wet Flexibel Werken), який є основним на даний час правовим актом, який регулює віддалену зайнятість та який дозволяє працівникам ставити питання про переведення на дистанційну зайнятість. Крім того, слід відмітити, що Нідерланди є членом Євросоюзу, а це означає, що акти Євросоюзу, які у тій або іншій мірі регулюють дистанційну зайнятість, також є джерелом права Нідерландів (зокрема європейська рамочна угода про віддалену зайнятість). Угода була реалізована у Нідерландах через укладення колективних договорів соціальними партнерами на різних рівнях.

Як було сказано, основним джерелом регулювання віддаленої роботи в Нідерландах є Закон про гнучку зайнятість. Згідно цього Закону працівник, який пропрацював не менше ніж 26 тижнів, може звернутись до свого роботодавця з проханням про зміну робочого місця і/або режиму роботи. Під робочим місцем розуміється будь-яке узгоджене з роботодавцем місце, де працівник звичайно виконує свою роботу. У трудовому договорі (додаткова угода до нього) та/або правилах внутрішнього трудового розпорядку (далі – ПВТР) сторони можуть закріпити обов'язок своєчасно інформувати одне одного про будь-які обставини, які можуть вплинути на якість роботи (наприклад, безпека даних та якість зв'язку). Крім того, якщо працівник хоче продовжити працювати з іншої країни, в трудовому договорі може бути закріплений його обов'язок отримати попередньо дозвіл від роботодавця. Більше того, у ПВТР та/або трудовому договорі може бути також вказана відповідальність працівників за недотримання норм з охорони праці та збереженні конфіденційної інформації. У відповідності до ст. 2 Закону працівник може запросити зміну робочого місця не менш ніж за 2 місяці до бажаної дати переходу на дистанційну зайнятість. Документ не визначає форми подачі заяви, але на практиці переважає письмова форма. Після подачі заяви працівником роботодавець повинен надати працівнику відповідь не пізніше ніж за місяць до дати переведення на віддалену роботу. Якщо роботодавець не надасть відповідь у строк, то робоче місце повинно бути змінено відповідно до заяви працівника. Роботодавець має право відмовити працівникові у проханні, проте він зобов'язаний письмово повідомити його про це рішення з вказуванням на причину відмови та проконсультуватись з працівником. Закон не перераховує можливі причини відмови, тому у роботодавців існує певна свобода дії у виборі таких причин. Більше того, Закон гарантує роботодавцям право відізвати рішення про зміну робочого місця після його затвердження, якщо виникають важливі ділові причини (наприклад, низька працездатність дистанційного працівника, бізнес-причини).

В той же час працівникам гарантується захист від звільнення за подання заяви про перехід на віддалену зайнятість (ст. 3 Закону). Ця гарантія разом з можливістю повтору запиту про заміну робочого місця один раз на рік дозволяє працівникам діяти рішуче. Отже, в цьому питанні враховані інтереси як працівників, так і роботодавців.

Хоча судова практика не є джерелом права у Нідерландах (де-юре), де-факто вона інтерпретує правові норми та створює нові правила їх застосування. Проаналізувавши законодавство та судову практику, можна зробити наступні висновки. По-перше, роботодавці зобов'язані втілити систему оцінку ризиків та перевірити, чи є умови праці віддалених працівників безпечними. Роботодавці несуть відповідальність (штраф) за порушення правил техніки безпеки. Апеляційний суд Амстердаму в рішенні № 536/05 от 7 вересня 2006 р. вказав, що роботодавець зобов'язаний створити ергономічне робоче місце не тільки в офісі, але і у житловому приміщенні працівника, якщо там його робоче місце [3]. Більше того, роботодавець зобов'язаний проінформувати дистанційного працівника про всі негативні наслідки, якщо він працює віддалено (ст. 7 Цивільного кодексу Нідерландів).

По-друге, роботодавці повинні проводити політику попередження психологічної шкоди віддаленого працівника. Роботодавці повинні проконсультуватись з виробничими радами чи іншими представниками працівників щодо умов праці. Для виконання цих обов'язків роботодавці повинні мати доступ до місця проживання віддалених працівників, але на практиці такий працівник може відмовити в доступі, посилаючись на захист приватної власності. Також дистанційні працівники можуть працювати у віддалених локаціях або за кордоном. У цьому зв'язку на сьогоднішній день нідерландські роботодавці включають у ПВТР або у трудові договори положення, згідно якому віддалений працівник повинен відправляти фото, відео та відповідну інформацію про своє робоче місце. Більше того, беручи до уваги усі ризики для бізнесу (податки, соціальне забезпечення, міграція і т.д.), роботодавець має право заборонити (відмовити) працівнику працювати з іншої країни. Якщо віддалений працівник все ж таки виїзжає в іншу країну, роботодавець має право призупинити виплату заробітної плати та застосувати процедуру дисциплінарного стягнення аж до звільнення.

Профспілки займають активну позицію з приводу організації праці віддалених працівників. Вони закликали роботодавців компенсувати своїм співробітникам витрати за роботу поза офісом (електрика, Інтернет, кава, чай). Було визначено, що такі додаткові витрати можуть складати біля 43 євро на місяць. Також активно підіймається питання про прийняття додаткових заходів про недопущення вигорання віддалених працівників, а саме посилення відповідальності за залучення до понаднормових робіт та недостатнього моніторингу в обліку робочого часу та часу відпочинку.

Таким чином, закон у Нідерландах встановлює достатньо багато обов'язків для роботодавців у сфері охорони праці при використанні

дистанційної зайнятості. Говорячи про імплементацію позитивного європейського досвіду щодо регулювання дистанційної зайнятості в національне трудове законодавство, корисно було б додати до останнього норми щодо моніторингу безпеки робочого місця дистанційного працівника, норми робочого часу та часу відпочинку тощо.

На сьогоднішній день у Нідерландах достатньо гнучке правове регулювання, яке дозволяє працівникам запитувати дистанційну зайнятість у роботодавця один раз на рік або, минаючи дану процедуру, напямую домовлятися з роботодавцем про дистанційну зайнятість, закріплюючи це в трудовому договорі або додатковій угоді до нього. Цей позитивний досвід можна перейняти шляхом регулювання факультативних умов трудового договору, в яких закріплювати зокрема:

1) можливість працювати за кордоном (тобто отримання попередньої згоди від роботодавця);

2) обов'язок збереження конфіденційної інформації,

3) моніторинг робочого місця працівників (якщо працюють у віддалених локаціях, висилати фото, відео, іншу інформацію про робоче місце),

4) відшкодування за використання власних матеріальних ресурсів працівників при виконанні трудових функцій. Отже, регулювання факультативних умов трудового договору повинно зараз виходити на якісно новий рівень. Саме вони зможуть найбільш оптимальним чином поєднати інтереси як працівників так і роботодавців.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів України про працю від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.
2. How usual is it to work from home? Eurostat. 24 April 2020. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-1#:~:text=The%20Netherlands%20and%20Finland%20topped,respectively%20usually%20worked%20from%20home>.
3. GA 7 September 2006, ECLI:NL:GHAMS:2006:AZ5431, January 2007. URL: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHAMS:2006:AZ5431>.