

Дмитро КОРНІЛОВ,

аспірант кафедри права гуманітарно-правового факультету
Національного аерокосмічного університету
імені М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», Харків, Україна
e-mail: d.s.kornilov@khai.edu
ORCID: 0000-0002-4595-6271

DOI: <https://doi.org/10.32620/pls.2024.5.10>

УДОСКОНАЛЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В НАУКОВИХ УСТАНОВАХ ЧЕРЕЗ МЕХАНІЗМ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Анотація: автор досліджує проблему правової колізії між нормами Кодексу законів про працю України та Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» щодо регулювання дистанційної роботи працівників наукових установ. Зазначено, що чинні вимоги про впровадження дистанційної роботи через правила внутрішнього трудового розпорядку є застарілими та не відповідають сучасному трудовому законодавству. Автор пропонує усунути цю невідповідність, виключивши застарілі норми із законодавства та перенести регулювання дистанційної роботи до колективного договору. Колективний договір розглядається як оптимальний інструмент, що дозволяє врахувати специфіку діяльності установи, забезпечити баланс інтересів працівників і роботодавців та уникнути трудових спорів.

Ключові слова: дистанційна робота, колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, наукова установа.

Відповідно до ч. 1 ст. 602 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Цією ж статтею передбачені деякі особливості дистанційної роботи. У частині 5 ст. 602 КЗпП зазначено, що при дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу [1].

Проте абз. 6 ч. 2 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» (далі – ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність») передбачено, що порядок та умови застосування гнучкого режиму робочого часу та дистанційного режиму праці визначаються у правилах внутрішнього трудового розпорядку наукової установи (закладу вищої освіти) [2].

На нашу думку, у зазначеній ситуації існує правова колізія. Працівники наукових установ, які працюють на дистанційній роботі впровадженій наказом (розпорядженням) роботодавця, відповідно до КЗпП не можуть підпорядковуватись правилам внутрішнього трудового розпорядку. Водночас положення ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність» вимагають визначення порядку та умов дистанційної роботи саме в

правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Ця невідповідність може викликати труднощі у застосуванні норм права для наукових установ, оскільки роботодавець має одночасно дотримуватись двох різних підходів, що є неможливим, та суперечить принципам верховенства права та правової визначеності. На практиці наукові установи змушені обирати між дотриманням автономії працівника, передбаченої КЗпП та запровадженням порядку дистанційного режиму праці в правилах внутрішнього трудового розпорядку, що у свою чергу можуть призвести до небажаних трудових спорів.

Таку невідповідність можна пояснити тим, що норма про застосування дистанційного режиму праці для наукових працівників у ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність» була прийнята Верховною Радою України ще задовго до впровадження дистанційної роботи у КЗпП, а саме 26.11.2015 та 04.02.2021 відповідно.

Згідно з ч. 1, 2 ст. 142 КЗпП, трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил.

Складовою правил внутрішнього трудового розпорядку можуть бути правила поведінки на підприємстві, в установі, організації, які містять положення, зокрема, про зобов'язання працівників про нерозголошення інформації з обмеженим

доступом, зокрема інформації, що становить державну чи комерційну таємницю, а також про умови роботи з конфіденційною інформацією [1].

З наведеного випливає, що правила внутрішнього трудового розпорядку є локальним документом підприємства, установи та організації, який визначає трудовий розпорядок, правила поведінки, зобов'язання про нерозголошення інформації з обмеженим доступом тощо на основі типових правил.

На сьогоднішній день, типові правила внутрішнього трудового розпорядку затверджені спільною постановою Держкомпраці СРСР та ВЦРПС 20 липня 1984 року. Цей документ складається з 7 розділів та 34 пунктів, які повністю застаріли та суперечать трудовому законодавству України, а інших типових загальних правил внутрішнього трудового розпорядку немає [3].

З огляду на зазначене, ми вважаємо, що вимога про необхідність передбачити дистанційний режим праці у правилах внутрішнього трудового розпорядку відповідно до положень ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність» є застарілою, недоцільною та такою, що суперечить нормам КЗпП. У зв'язку з цим доцільно внести зміни до зазначеного закону, виключивши положення, які регулюють дистанційний режим праці для працівників наукових установ.

Водночас ідея визначення порядку, правил і умов дистанційної роботи в локальних актах наукових установ є обґрунтованою і заслуговує на підтримку. На нашу думку, оптимальним інструментом для врегулювання цих питань є колективний договір, який дозволяє врахувати специфіку діяльності наукової установи, інтереси працівників і роботодавця, а також забезпечити дотримання чинного законодавства.

Варто наголосити, що колективний договір має багато переваг. Він виконує функцію посилення мотивації працівників щодо виконання їх трудових функцій, і саме колективний договір, враховуючи демократичні засади цього інституту, є заставою захищеності трудових прав працівників та покращення умов їх праці у порівнянні із чинним трудовим законодавством [4].

На нашу думку, колективний договір має значні переваги порівняно з правилами внутрішнього трудового розпорядку, зокрема з огляду на механізми ухвалення цих документів. Згідно з ч. 1 ст. 142 КЗпП, правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборним органом первинної профспілкової організації. У свою чергу, ч. 5 ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» (далі – ЗУ «Про колективні договори і угоди») встановлює, що для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами [5].

З огляду на це, пропонуємо внести відповідні зміни до ч. 2 ст. 7 ЗУ «Про колективні договори і угоди», доповнивши її пунктом, що передбачає можливість врегулювання питань дистанційної роботи у колективному договорі. Редакція цього пункту може виглядати наступним чином: «У

колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин, зокрема порядок та умови застосування дистанційної роботи».

Такий підхід дозволить більш гнучко враховувати інтереси працівників і роботодавців у процесі регулювання дистанційної роботи та забезпечить її ефективне впровадження відповідно до потреб конкретної установи.

Бібліографічні посилання

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 22.11.2024).
2. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text> (дата звернення 22.11.2024).
3. Про затвердження типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій: Постанова державного комітету СРСР з праці та соціальних питань від 20.07.1984 № 213 URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/158950__158950 (дата звернення 22.11.2024).
4. Корнілов Д.С.. Значення колективного договору у період воєнного стану URL: <https://dspace.library.khai.edu/xmlui/handle/123456789/5479> (дата звернення 22.11.2024).
5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення 01.02.2023).

D. Kornilov

Improvement of remote work in scientific institutions through the mechanism of collective agreement regulation.

Abstract: the author explores the issue of legal conflict between the provisions of the Labor Code of Ukraine and the Law of Ukraine "On Scientific and Scientific-Technical Activities" regarding the regulation of remote work for employees of scientific institutions. It is noted that the current requirements for implementing remote work through internal labor regulations are outdated and inconsistent with modern labor legislation. The author proposes to eliminate this inconsistency by removing outdated norms from the legislation and transferring the regulation of remote work to collective agreements. The collective agreement is considered an optimal tool that takes into account the specificities of an institution's activities, ensures a balance of interests between employees and employers, and helps avoid labor disputes.

Keywords: remote work, collective agreement, internal labor regulations, scientific institution.

Зразок для цитування:

Корнілов Д. Удосконалення дистанційної роботи в наукових установах через механізм колективно-договірного регулювання праці. Пропілеї права та безпеки: наук. журнал. Національний аерокосмічний університет ім. М.С. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», 2024. № 5. С. 44-45. DOI: <https://doi.org/10.32620/pls.2024.5.10>.