

## ПРОПОЗИЦІЇ

**Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства  
України  
до проекту Закону України  
«Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення  
правового регулювання дистанційної роботи»  
внесений народними депутатами України Третьяковою Г. М. та іншими  
реєстраційний номер 4051 від 04 вересня 2020 р.  
(перше читання)**

1. Мінекономіки підтримує законопроект за умови доопрацювання.

2. Проектом пропонується врегулювати правові аспекти застосування дистанційної роботи в Україні та надати окремі визначення поняттям дистанційна робота та надомна робота, що дасть змогу використовувати більш затребувану форму праці, забезпечить сторонам гнучкість при організації трудових відносин.

**Підтримуючи ключову ідею законопроекту щодо диференціації та розмежування дистанційної та надомної роботи**, Мінекономіки надає пропозиції щодо окремих аспектів запропонованого законопроектом механізму організації надомної роботи та гнучкого режиму робочого часу.

1. Підпунктом 3 пункту 1 розділу I законопроекту пропонується внести зміни до частини першої статті 60 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) та визначити, що за письмовим, взаємним погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом не залежно від форми власності для працівника може встановлюватися режим праці із саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом.

Водночас, відповідно до статті 50 КЗпП нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті. Отже, працівник не може самостійно регулювати свою тривалість робочого часу впродовж робочого дня. При цьому, головною ідеєю встановлення гнучкого режиму робочого часу є надання можливості працівникові повністю або частково самостійно встановлювати режим роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період норми тривалості робочого часу.

Крім цього, у запропонованих змінах до статті 60 КЗпП (частина перша та третя) дублюються положення щодо визначення поняття гнучкого режиму робочого часу. Разом з тим не бачимо потреби у доповненні статті 60 КЗпП



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Сертифікат 58E2D9E7F900307B040000007CF72E0074EE8200

Підписувач Петрашко Ігор Ростиславович

Дійсний з 30.03.2020 0:00 по 30.03.2022 0:00

Мінекономіки



3501-06/18 від 15.09.2020 16:11:1

окремими положеннями, що визначатимуть порядок переведення працівників на гнучкий режим робочого часу з попереднім повідомленням працівника про це за 2 місяці, оскільки відповідні норми передбачені частиною третьою статті 32 КЗпП.

У зв'язку з цим пропонується статтю 60 КЗпП викласти в наступній редакції:

**«Стаття 60. Гнучкий режим робочого часу**

За погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом.

На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу. З таким наказом (розпорядженням) працівник має бути ознайомлений до запровадження гнучкого режиму робочого часу. У такому випадку норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

Гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу.

Гнучкий режим робочого часу може передбачати:

1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки; при цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини;

2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;

3) час перерви для відпочинку і харчування.

Облік робочого часу забезпечується власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом.

Гнучкий режим робочого часу, як правило, не застосовується на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, при багатозмінній організації роботи, а також в інших випадках, обумовлених специфікою діяльності, коли виконання обов'язків працівником потребує його присутності в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи (торгівля, побутове обслуговування населення, вантажно-розвантажувальні роботи, робота транспорту тощо) або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці.

У разі виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким

установлено гнучкий режим робочого часу, загальновстановлений на підприємстві, в установі, організації графік роботи. При цьому норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

У разі відрядження на працівника поширюється режим робочого часу того підприємства (установи, організації), до якого (якої) його відряджено.

Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

До працівників, які порушили гнучкий режим робочого часу, власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган може наказом (розпорядженням) застосовувати загальновстановлений на підприємстві, в установі, організації графік роботи. У такому випадку норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.».

2. Запропонованою редакцією статті 60<sup>1</sup> КЗпП передбачається визначити основні аспекти організації надомної роботи. На нашу думку, запропоновані у законопроекті положення частин дев'ятої, десятої статті 60<sup>1</sup> КЗпП щодо необхідності ведення обліку реєстраційних листів робочих завдань для надомних працівників створює надмірну зарегульованість та додаткові бюрократичні перешкоди в організації трудових відносин між працівником та роботодавцем. Крім цього, обов'язок роботодавця забезпечувати достовірний облік виконаної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці передбачено частиною другою статті 30 Закону України «Про оплату праці».

У зв'язку з цим пропонується частини дев'яту, десяту запропонованої редакції статті 60<sup>1</sup> КЗпП виключити.

3. Запропонованою редакцією статті 60<sup>2</sup> КЗпП передбачається визначити основні аспекти організації дистанційної роботи. Частиною першою запропонованої редакції статті 60<sup>2</sup> КЗпП пропонується визначити, що дистанційна робота – це така форма організації трудових відносин між працівником та роботодавцем та/або виконання роботи, коли робота виконується працівником поза приміщеннями роботодавця в будь-якому місці за його вибором та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

З метою забезпечення єдності термінології, що вживається у законодавстві, зокрема в запропонованій законопроектом редакції статті 60<sup>1</sup>, а також для уникнення неоднозначності при застосуванні правових норм, пропонується у частині першій запропонованої редакції статті 60<sup>2</sup> КЗпП слова «трудова відносин між працівником та роботодавцем та/або виконання роботи» замінити словом «праці».

**Міністр розвитку  
економіки, торгівлі та сільського  
господарства України**

**Ігор ПЕТРАШКО**