***Маргарита МАЙОРЕНКО**, юрист*

ПРАВОВА ДОПОМОГА

СПІВРОБІТНИКИ ВІДПРАВЛЯЮТЬСЯ НА ВІДДАЛЕНУ РОБОТУ: ЯКІ ДОКУМЕНТИ ОФОРМИТИ

Із цієї статті ви дізнаєтеся: **яких правил має дотримуватися роботодавець для переведення співробітників на віддалений режим роботи на період карантину.**

Що можна зробити на практиці: **правильно оформити кадрові документи про переведення співробітників на віддалений режим роботи.**

Загальні положення

Щоб убезпечити своїх співробітників в умовах запровадженого в країні карантину, багато роботодавців переводять їх або замислюються про їх переведення на дистанційний (віддалений) режим роботи. Природно, зробити це можна, тільки якщо працівники можуть виконувати свої трудові обов'язки в домашніх умовах та їх присутність в офісі не обов'язкова. Якщо ж ідеться про вантажників, водіїв, слюсарів та ін., то відправити їх на віддаленку не вийде. Таким категоріям працівників можна встановити простій або надати відпустку – щорічну, без збереження зарплати тощо (докладніше читайте на с. 13 цього номера).

Що таке віддалена робота?

На жаль, це поняття в законодавстві до цих пір **не прописане**. Є поняття «надомна робота», яке найбільш наближене до суті віддаленої (дистанційної) роботи. Робота надомників регулюється КЗпП і Положенням про умови праці надомників, затвердженим постановою Державного комітету СРСР із праці та соціальних питань і Секретаріату ВЦРПС від 29.09.81 р. № 275/17-99 (далі – Положення № 275). Завважимо, що на сьогодні Положення № 275 діє в частині, що не суперечить Конституції та законам України.

У Положенні № 275 визначено, що **надомниками** є особи, які уклали трудовий договір про

Book ua.indb 15 23.03.2020 16:41:52

Чи може роботодавець у примусовому порядку перевести співробітників на дистанційну роботу на період карантину?

Ні, не може. Пояснимо чому.

Переведення співробітника на віддалену роботу – це істотна зміна умов праці (ст. 32 КЗпП). Про зміну таких умов праці роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше ніж **за два місяці**. Звичайно ж, у сьогоднішніх умовах це неможливо.

Проте якщо роботодавець запроваджує такий

Процедура переведення працівника на віддалену роботу

Етап 1. Подання заяви про переведення на віддалену роботу

Як уже було зазначено, підставою для переведення співробітника на віддалений режим роботи є його заява. У заяві необхідно зазначити, що робота здійснюватиметься поза офісом, і навести адресу місця проживання такого співробітника або іншу адресу, де виконуватиметься робота (див. **зразок 1**).

ЗРАЗОК 1

Директору ПП «Місячна ніч»
Закалюжній Інні Олегівні

Андрієнко Вікторії Володимирівни,
дизайнера

Заява

Прошу змінити мені умови праці, а саме дозволити тимчасово, на період запровадження карантину постановою КМУ від 11.03.20 р. № 211, працювати дистанційно з можливістю віддаленого доступу до робочого комп'ютера починаючи з 19.03.20 р.

Прошу визначити робоче місце за моїм місцем проживання: вул. Зелена, 9, кв. 56, м. Запоріжжя.

18.03.20 г. (підпис) В. В. Андрієнко

Book ua.indb 16 23.03.2020 16:41:52

3. Савченко Сергію Анатолійовичу, програмісту, створити Андрієнко В. В. необхідні технічні умови для виконання трудових обов'язків в умовах дистанційної роботи.

Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Директор (підпис) І. О. Закалюжна

З наказом ознайомлена:

18.01.20 р. (підпис) В. В. Андрієнко

До уваги: *якщо на віддалену роботу переводяться всі або частина співробітників, можна видати загальний наказ про їх переведення.*

ВИСНОВКИ

На період дії карантину роботодавець може перевести співробітників на віддалену роботу. Проте зробити це можна тільки з відома працівника на підставі його заяви. У заяві має бути зазначена адреса, яка буде робочим місцем співробітника під час карантину.

СПІЛКУЙТЕСЯ З РЕДАКЦІЄЮ ВИДАННЯ «БАЛАНС–АГРО»

у групі для агропідприємств на Facebook

Book ua.indb 17 23.03.2020 16:41:53