



**GRATA**  
INTERNATIONAL

Local Knowledge  
for Global Business

[www.gratanet.com](http://www.gratanet.com)

# Дистанционная работа в Украине (включая дистанционную работу иностранных работников)

27 февраля текущего года вступил в силу Закон Украины «О внесении изменений в некоторые законодательные акты касательно усовершенствования правового регулирования дистанционной работы», принятие которого продиктовано необходимостью обеспечения дополнительных социальных и экономических гарантий в связи с распространением коронавирусной болезни (COVID-19).

К тому же, действовавшее ранее законодательство Украины, регулировавшее вопросы надомной работы (Положение об условиях труда надомников, утвержденное постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 № 275/17-9 и Методические рекомендации по определению рабочих мест, одобренные протоколом Министерства труда Украины от 21.06.1995 № 4) было слишком устаревшими и абсолютно не отвечало современным вызовам рынка труда.

Таким образом, вышеуказанным законом Кодекс законов о труде Украины был дополнен статьями о «Надомной работе» и «Дистанционной работе».

Ниже приведены дефиниции вышеуказанных правовых институтов, а также основные особенности и различия надомной и дистанционной работы.

**Надомная работа** – это форма организации труда, при которой работа выполняется работником по месту его жительства или в других определенных им помещениях, характеризующихся наличием закрепленной зоны, технических средств (основных производственных и непроизводственных фондов, инструмента, приборов, инвентаря) или их совокупности, необходимых для производства продукции, оказания услуг, выполнения работ или функций, предусмотренных учредительными документами, но вне производственных или рабочих помещений собственника предприятия, учреждения, организации или уполномоченного им органа.

## Особенности надомной работы:

1. рабочее место работника является фиксированным и не может быть изменено по инициативе работника без согласования с собственником или уполномоченным им органом;
2. на работников распространяется общий режим работы предприятия, учреждения, организации;
3. выполнение надомной работы не влечет за собой изменений в нормировании, оплате труда и не влияет на объем трудовых прав работников;
4. обеспечение средствами производства, материалами и инструментами, необходимыми для выполнения работником надомной работы, возлагается на собственника или уполномоченный им орган;
5. на время угрозы распространения эпидемии, пандемии, необходимости самоизоляции работника в случаях, установленных законодательством, и / или в случае возникновения угрозы вооруженной агрессии, чрезвычайной ситуации техногенного, природного или иного характера надомная работа может вводиться приказом (распоряжением)

собственника или уполномоченного им органа без обязательного заключения трудового договора о надомной работе в письменной форме;

6. беременные женщины, работники, имеющие ребенка в возрасте до трех лет или осуществляют уход за ребенком в соответствии с медицинским заключением до достижения им шестилетнего возраста, работники, имеющие двух или более детей в возрасте до 15 лет или ребенка с инвалидностью, родители лица с инвалидностью с детства подгруппы а I группы, а также лица, которые взяли под опеку ребенка или лицо с инвалидностью с детства подгруппы а I группы, могут работать на условиях надомной работы, если это возможно, учитывая выполняемую работу, и владелец предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган имеет для этого соответствующие ресурсы и средства.

**Дистанционная работа** – это форма организации труда, при которой работа выполняется работником вне рабочих помещений или территории владельца или уполномоченного им органа, в любом месте по выбору работника и с использованием информационно-коммуникационных технологий.

#### **Особенности дистанционной работы:**

1. работник самостоятельно определяет рабочее место и несет ответственность за обеспечение безопасных и безвредных условий труда на нем;
2. работник распределяет рабочее время по своему усмотрению, на него не распространяются правила внутреннего трудового распорядка, если иное не определено трудовым договором;
3. выполнения дистанционной работы может сочетаться с выполнением работником работы на рабочем месте в помещении или на территории собственника предприятия, учреждения, организации или уполномоченного им органа;
4. порядок и сроки обеспечения работников, выполняющих работу дистанционно, необходимым для выполнения ими своих обязанностей оборудованием, программно-техническим обеспечением, средствами защиты информации и другими средствами, порядок и сроки представления такими работниками отчетов о проделанной работе, размер, порядок и сроки выплаты работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного оборудования, программно-технического обеспечения, средств защиты информации и других средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе;
5. работнику, который выполняет дистанционную работу, гарантируется период свободного времени для отдыха (период отключения), во время которого работник может прерывать любую информационно-телекоммуникационную связь с собственником или уполномоченным им органом, и это не считается нарушением условий трудового договора или трудовой дисциплины;
6. работник может потребовать от владельца предприятия, учреждения, организации или уполномоченного им органа временный, сроком до двух месяцев, перевод на дистанционную работу, если на рабочем месте в отношении него были совершены действия, содержащие признаки дискриминации. При этом собственник предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган может отказать работнику в таком переводе, если выполнение дистанционной работы невозможно, учитывая

трудовую функцию работника, а также если работник не привел фактов, подтверждающих, что дискриминация, сексуальное домогательство или другие формы насилия имели место;

7. на время угрозы распространения эпидемии, пандемии, необходимости самоизоляции работника в случаях, установленных законодательством, и / или в случае возникновения угрозы вооруженной агрессии, чрезвычайной ситуации техногенного, природного или иного характера удаленная работа может вводиться приказом (распоряжением) собственника или уполномоченного им органа без обязательного заключения трудового договора о дистанционной работе в письменной форме;
8. беременные женщины, работники, имеющие ребенка в возрасте до трех лет или осуществляют уход за ребенком в соответствии с медицинским заключением до достижения им шестилетнего возраста, работники, имеющие двух или более детей в возрасте до 15 лет или ребенка с инвалидностью, родители лица с инвалидностью с детства I группы, подгруппы «А», а также лица, которые взяли под опеку ребенка или лицо с инвалидностью с детства группы I, подгруппы А», могут работать на условиях дистанционной работы, если это возможно, учитывая выполняемую работу, и владелец предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган имеет для этого соответствующие ресурсы и средства.

При этом, следует отметить, что вышеуказанные нормы и особенности распространяются на порядок работы как граждан Украины, так и иностранных работников.

С учетом того, что новый закон действует совсем недавно, правоприменительная практика применения правового режима надомной и дистанционной работы является крайне незначительной (не говоря уже о судебной практике толкования и применения вышеуказанных норм, которая пока отсутствует вовсе).

В то же время закрепление указанных выше институтов в Кодексе законов о труде Украины, безусловно, стало адекватным ответом законодателя на современные вызовы.

Автор: Микола Алексюк, Партнер, GRATA International

## Специализации

[ТРУДОВОЕ ПРАВО](#)

## Регионы

[УКРАИНА](#)