

Віддалена та гібридна робота

Igor Kyrzewski · 16.05.2025 · Kadry i Płace – JDG, Kadry i Płace – Spółki

□ Вступ

Станом на 7 квітня 2023 року дистанційна робота була постійно впроваджена в Кодекс трудового законодавства. Нові положення всебічно регулюють як **повну дистанційну роботу**, так і **гібридну модель**. У цій статті ми представляємо обов'язки роботодавця, права працівника та необхідну документацію.

□ 1. Визначення дистанційної роботи

Відповідно до **статті 67(18) Кодексу трудового законодавства**:

Дистанційна робота — це робота, яка виконується **повністю або частково за межами приміщення роботодавця**, у місці, узгодженому з працівником, з використанням електронних засобів зв'язку.

Це стосується як:

- **постійної дистанційної роботи**, так і
- **гібридної роботи**, що виконується частково дистанційно, а частково на місці.

□ 2. Види дистанційної роботи

□ а) Узгоджено на етапі підписання контракту

– На етапі підписання трудового договору сторони погоджують, що робота буде виконуватись дистанційно.

□ б) Узгоджено під час роботи

– На прохання однієї зі сторін після узгодження умов.

□ с) Дистанційна робота за запитом роботодавця (виключно)

– Можлива в специфічних ситуаціях, напр., під час епідемії, форс-мажору, протягом перших 3 місяців вагітності – якщо це відповідає характеру роботи.

□ 3. Організаційні принципи

□ Обов'язкові документи:

- **Положення про дистанційну роботу** (або угода з профспілкою),
- **Індивідуальна угода** з працівником (якщо немає положень),
- **Заява працівника** про робоче місце та технічні умови,
- **Принципи захисту даних**,
- **Інструкції з охорони праці** та декларація про їх розуміння.

□ 4. Обов'язки роботодавця

Роботодавець зобов'язаний:

- надавати працівнику необхідні інструменти та матеріали (або встановити правила використання особистих),
- компенсувати витрати на електрику, інтернет та обслуговування обладнання (форма: **одноразова виплата** або відшкодування),
- надавати IT-підтримку,
- забезпечити моніторинг умов праці та дотримання принципів захисту даних,
- вести облік годин дистанційної роботи (форма, встановлена в положеннях).

□ 5. Гибридна робота

□□ Що це?

- Це **форма часткової дистанційної роботи**, яка може виконуватись, наприклад, 2 дні дистанційно та 3 дні на місці.
- Регулюється точно таким самим набором правил, як і повна дистанційна робота.

□□ Графік:

- Сторони можуть встановити **тижневий або місячний графік заздалегідь**, або ввести правила звітування про дистанційні дні (наприклад, через HR-систему).

□□ 6. Захищені групи - Право на дистанційну роботу

Відповідно до Кодексу праці, роботодавець **загалом не може відмовити в дистанційній роботі** зокрема:

- батькам дітей до 4 років,
- вагітним жінкам,
- особам, які опікуються членом сім'ї з підтвердженою інвалідністю,
- особам з інвалідністю.

Відмова можливе тільки з **обґрунтованих організаційних причин** і повинна бути **документально зафіксована**.

□□ 7. Контроль та безпека

□□ Роботодавець може:

- проводити **перевірку умов праці та охорони праці** на місці дистанційної роботи (після попередньої згоди),

- моніторити дотримання принципів захисту даних (наприклад, документи, обладнання, доступ до систем),
- не порушувати приватність працівника.

▣ Шаблони документів (для впровадження):

- ▣ Положення про дистанційну роботу
- ▣ Договір про дистанційну роботу
- ▣ Заява працівника про умови робочого місця
- ▣ Правила використання особистого обладнання
- ▣ Заява на епізодичну дистанційну роботу

▣ Правова база:

- **Кодекс трудового законодавства**, статті 67(18)–67(33)
- **Закон від 1 грудня 2022 року** про зміни до Кодексу трудового законодавства (Офіційний вісник 2023, номер 240)
- Положення про охорону праці в дистанційній роботі (Офіційний вісник 2023, номер 423)

⇒ Резюме

Дистанційна та гібридна робота вже повністю регульовані форми зайнятості. Роботодавець не може впроваджувати їх «неформально» – потрібні конкретні документи, положення та економічні вигоди. Добре підготовлена система дистанційної роботи не лише відповідає правовим вимогам, а й підвищує задоволеність працівників та оперативну ефективність компанії.