

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРАЦІ: НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

LEGAL REGULATION OF DISTANCE WORK: NATIONAL AND INTERNATIONAL EXPERIENCE

Коконос В.А., студентка IV курсу

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Шустрова Е.О., студентка IV курсу

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

XXI століття, безсумнівно, характеризується бурхливим розвитком інноваційних технологій. Збільшення масштабів використання електронних засобів та підвищення їх ролі в сучасному світі сприяє поширенню такого соціального явища як інститут дистанційної праці, коли співробітник виконує трудову функцію поза місцем знаходження роботодавця. Наразі така тенденція спостерігається як в нашій державі, так і за кордоном. До того ж, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» на території України з 12 березня 2020 р. введено карантинний режим. У зв'язку з цим, роботодавцям пропонується, за можливості, максимально забезпечити використання дистанційної форми праці.

Стаття присвячена аналізу зазначеного інституту трудового права, зокрема наводяться його ознаки, проводиться диференціація дистанційної праці з таким видом роботи, як надомна, на основі положень чинного національного і закордонного законодавства та позицій відомих вчених в цій галузі. Проведено вивчення низки міжнародних нормативно-правових актів, що регулюють окреслене питання, та новел КЗпП із запровадження дистанційної та надомної роботи в Україні. За основу взято досвід Франції, Бельгії та Сполучених Штатів Америки, а також інших держав, які за результатами досліджень (різних соціально-економічних аналітичних опитувань) є провідними у цій сфері та чий досвід, безсумнівно, слугує прикладом для решти країн. Авторками охарактеризовано особливості локального правового регулювання охорони праці в зазначених вище державах. Крім цього, наводяться думки різних науковців та висловлюються власні судження щодо них. Проаналізовано такі національні акти як: Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» від 30 березня 2020 р., Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 4 лютого 2021 р. На підставі проведеного дослідження зроблено висновки щодо доцільності правового врегулювання понять «надомна робота» та «дистанційна робота».

Ключові слова: дистанційна праця, надомна робота, трудові правовідносини, роботодавець, працівник, міжнародний досвід.

The XXI century is undoubtedly characterized by the rapid development of innovative technologies. Increasing the use of electronic means and increasing their role in the modern world contributes to the spread of such a social phenomenon as the institution of remote work, when the employee performs a job function outside his workplace. Currently, this trend is observed both in our country and abroad. Besides, according to ordinance of Cabinet of Ministers of Ukraine "On Prevention of Spread on the Territory of Ukraine of Acute Respiratory Disease COVID-19 Caused by Coronavirus SARS-CoV-2" a quarantine regime was introduced on the territory of Ukraine on March 12, 2020. In this regard, employers are encouraged, as far as possible, to ensure the maximum use of telecommuting.

The article is devoted to the analyses of the specified institute of labor law, in particular, its signs are given, conducted differentiation of remote work with such kind of work as home-based work on the basis of provisions of the current national and foreign legislation and the positions of famous scientists in this field. A number of international normative and legal acts regulating the outlined issue and novelties of the Labor Code on the introduction of telecommuting and home-based work in Ukraine have been studied. It is based on the experience of France, Belgium and the United States of America, as well as other countries which according to the results of research (various socioeconomic analytical surveys) are leading in this area and whose experience undoubtedly serves as an example for other countries. The authors characterize the peculiarities of local legal regulation of labor protection in the above-mentioned states. In addition, the opinions of various scientists are given and their own statements are expressed about them. The following national acts have been analyzed: Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts Aimed at Providing Additional Socioeconomic Guarantees in connection with the spread of coronavirus disease (COVID-2019)" of March 30, 2020, Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Improving the Legal Regulation of Telework, Home-based work and Work Using Flexible Working Hours" of February 4, 2021. On the basis of the conducted research the conclusions concerning expediency of legal regulation of concepts "home-based work" and "remote work" are made.

Key words: remote work, home based work, labor relations, employer, employee, international experience.

Вступ. Загальновідомо, що суспільство весь час розвивається: змінюється характер відносин між людьми й, відповідно, їхні права та обов'язки. Влучно зазначає Н.М. Оніщенко: «Права – історично мінлива категорія, яка еволюціонує разом із суспільством та державою» [1, с. 5]. Здавалося б, на сьогодні права людини задекларовано й забезпечуються повною мірою практично кожною державою, проте внаслідок історичного розвитку суспільних відносин вони все ж таки зазнають трансформацій. Так, вагомі зрушення у правовому регулюванні були зумовлені введенням в дію Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу», зокрема щодо правового регулювання дистанційної праці [2]. Таке явище досить поширене по всьому світу,

в Україні в тому числі, наприклад, у сфері ІТ-технологій, проте донедавна воно не мало нормативного закріплення. Можливість працювати вдома передбачалась для окремих категорій громадян, зокрема для жінок, що мають неповнолітніх дітей, та людей з особливими фізичними потребами. Лише з 2 квітня 2020 р. у чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) з'явилося визначення «дистанційна (надомна) робота» [3].

Постановка мети. Метою цієї статті є дослідження правових актів, що регулюють дистанційну працю, визначення основних ознак розгляданого явища та здійснення порівняльного аналізу міжнародного досвіду в цій сфері, а також розгляд питання стосовно доцільності введення категорії «дистанційна праця» у трудове законодавство України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Висвітленню проблеми правового регулювання дистанційної

роботи присвятили свої праці чимало як вітчизняних, так і закордонних авторів, зокрема: Н.Б. Болотіна, Б.А. Веселовський, А.М. Віслух, Л.П. Гаращенко, С.А. Иванов, Т.І. Івасюк, М.І. Іншин, Н.А. Каргавцева, Т.А. Коляда, С.А. Комаров, Л.В. Котова, О.В. Лаврінченко, О.М. Момотюк, О.В. Моцна, Д.Г. Недвецький, М.С. Осійчук, І.М. Пахомов, Ю.О. Полукаров, С.Д. Порошук, В.І. Прокопенко, О.Г. Серета, В.М. Соловйов, В.К. Тютюнник, А.В. Шелдагаєва, І.М. Шопіна, О.М. Ярошенко й інші. Проте єдиної думки все-таки досі не досягнуто.

Виклад основного матеріалу. Говорячи про історію врегулювання дистанційної роботи, варто зазначити, що в міжнародній спільноті заведено використовувати терміни «telework» або «telecommuting», які, буквально, означають «робота віддалено, що здійснюється поза приміщенням роботодавця з використанням засобів комунікації». Запроваджені такі категорії були у 1973 році американським професором Джеком Ніллом у книзі «Телекомунікаційний транспортний компроміс: варіанти для майбутнього» і, в результаті, стали вагомим зрушенням у визначенні режиму роботи, рушієм для наукових досліджень європейських вчених та нормативних змін.

Так, 16 липня 2002 р. Європейський Союз прийняв рамкову угоду присвячену врегулюванню дистанційної роботи (The Framework Agreement on Telework) [4]. Відповідно до статті другої цього документу «дистанційна робота» – одна з форм організації і/або виконання роботи, з використанням інформаційних технологій, в контексті трудового договору/відносин, де робота, яка також може бути виконана в приміщеннях роботодавця, здійснюється за межами цих приміщень на регулярній основі».

Згідно цитованого документу, істотними рисами такої роботи є:

1. Тривалість відносин;
2. Виконання на підставі трудового договору (контракту);
3. Виконання за межами місцезнаходження підприємства, установи, організації (їх приміщення);
4. Застосування інформаційних технологій.

Але більшість дослідників відстоює позицію, що надомна і дистанційна праця є різними за своїми характеристиками, а отже, не можуть використовуватися у законодавстві як синоніми. Істотною відмінністю надомника від дистанційного працівника є те, що останні не прив'язані до дому, що власне і є їхнім робочим місцем, свою роботу вони можуть виконувати в будь-якому місці, де, як правило, існує можливість використання мережі Інтернет. Крім того, якщо результатом праці надомників є виготовлена ними певна матеріальна продукція, яку вони передають роботодавцю, дистанційні працівники зазвичай створюють інтелектуальний продукт, який передається каналами електронного зв'язку.

Як вказував О.І. Процевський, «єдність і диференціація правового регулювання є одним із способів досягнення мети рівності усіх працівників у правах, свободах та обов'язках незалежно від місця застосування здатності до праці» [5, с. 40]. За нашим переконанням, актуальність наведеного твердження зростає в контексті сьогодення, коли в міжнародному інформаційному просторі гостро постає питання щодо рівності людей і недискримінації за об'єктивними критеріями. На підтвердження цієї думки можна навести ще достатню кількість аргументів, оскільки факт того, що законодавцем мають бути створені рівні можливості для реалізації права людини на працю, гідну оплату та умови роботи для всіх, включно з дистанційними працівниками, є беззаперечним з огляду на реальні виклики і загалом дійсний стан речей на ринку праці.

Вітторіо Ді Мартіно й Лінда Вірт переконані: «феномен дистанційної роботи базується на трьох основних ознаках: розташуванні, технологіях та організації», що, в цілому, подібно до положень вищезгаданої угоди [6, с. 530]. Перші

дві ознаки, зокрема, і встановлюють відмінності між дистанційною роботою та надомною працею.

Чимало науковців також підтримують цю позицію. Так, Я.В. Свічкарьова зауважує, що на сьогодні надомна робота не обмежується лише виробничою сферою, дистанційною зайнятістю охоплені, передусім, висококваліфіковані представники інтелектуальної праці – системні адміністратори, перекладачі, веб-дизайнери, журналісти, оператори комп'ютерного набору, консультанти, бухгалтери, юристи, маркетологи та інші [7, с. 129].

Н.О. Мазур при вирішенні питання чи є тотожними дистанційна та надомна робота використовує доповідь У. Х'юс «Дистанційна робота і рівноправ'я статей», де наводиться така класифікація дистанційної праці:

1. Власне дистанційна зайнятість, яка може бути розосереджена у декількох місцях: частково – вдома, частково – у місцях, які є власністю роботодавця. Зазвичай таку роботу виконують висококваліфіковані фахівці, які мають повну довіру роботодавця.

2. Надомна робота – виконується повністю вдома. Часто передбачає низькокваліфіковану працю на основі простих операцій, які часто повторюються. Оплата за кінцевим результатом.

3. Позаштатна дистанційна робота – повністю базується на надомній праці, але виконується позаштатними працівниками, які виконують найрізноманітніші завдання на основі угод з клієнтом (письменницька робота, редактування, дизайн, комп'ютерне програмування).

4. Мобільна дистанційна робота – передбачає застосування нових технологій в традиційних формах діяльності (торгові представники, інспектори, інженери з експлуатації).

5. Робота в спеціально обладнаному офісі, тобто та, що здійснюється на території роботодавця та субпідрядника із обладнанням приміщень найсучаснішими засобами телекомунікації.

На основі таких положень Н.О. Мазур робить висновок про те, що роботу, яка виконується найманим працівником для роботодавця поза межами території наймача і хоч частково вдома, доцільно називати як дистанційною, так і надомною, практичного значення це не має, оскільки їхні ознаки в цілому є тотожними [8, с. 79].

Проте значна кількість дослідників, наприклад Б.А. Римар, С.В. Вишневецька, Л.В. Котова, О.Ю. Гулевич, з такою позицією не погоджуються, ми в тому числі, і, для аргументації, пропонуємо здійснити порівняльний аналіз цих двох категорій.

Так, говорячи про ознаки, можна зазначити, що для дистанційної праці характерні вільний вибір «місця роботи», тобто вона може здійснюватися не лише вдома в працівника, а й у будь-якому іншому приміщенні, де можливе виконання роботи з використанням інформаційних технологій, що є другою обов'язковою ознакою. Тому ми не погоджуємось із думкою В.А. Степанова, що другу ознаку можна вважати другорядною, оскільки використання мереж загального користування є характерним для багатьох видів робіт, виконуваних на об'єкті роботодавця [9, с. 9]. Водночас ми вважаємо слушним зауваження С.В. Вишневецької, що ця ознака є кваліфікуючою для цієї форми трудових відносин і визначальною для розмежування «дистанційної» і «надомної» роботи [10]. Разом із тим відмінність від дистанційної роботи полягає й в тому, що надомна виконується вдома та не обов'язково з використанням інформаційних технологій. До того ж сферою застосування надомної праці, здебільшого, є виробнича сфера, натомість, для дистанційної – інтелектуальна.

Враховуючи наведене, вважаємо недоцільним ототожнення цих понять та їх спільне застосування. Для того, щоб краще оцінити доцільність введення таких категорій як дистанційна та надомна праця, ми переконані, що потрібно розглянути міжнародний досвід з цього питання та порівняти його з чинним національним законодавством.

Використання й поширення інформаційних технологій, безсумнівно, стрімко зростає у всіх сферах нашого життя. За даними звіту «Глобальні інформаційні технології 2014» Всесвітнього економічного форуму, за рівнем розвитку інформаційно-комп'ютерних технологій домінують країни з розвинутою економікою: Фінляндія, Швеція, Нідерланди, Норвегія, Швейцарія, Сполучені Штати Америки, Великобританія і так звані «азіатські тигри» – Сінгапур, Гонконг, Південна Корея [11]. Україна, на жаль, поки що до них не належить, проте це зовсім не зменшує частку використання новітніх технологій в нашій країні, навпаки – зумовлює пришвидшення врегулювання дистанційної праці, невід'ємним елементом існування якої є Інтернет-ресурси, спираючись на досвід держав-попередниць, тобто тих, де досить чітким є нормативне забезпечення дистанційної та надомної роботи.

Головний документ, що регулює цю сферу трудових відносин у Сполучених Штатах Америки, – Закон про телероботу [12], де визначаються як основні повноваження, так і гарантії для працівників та роботодавців у процесі телероботи. Особливістю, насамперед, є те, що роботодавець наділяється основними повноваженнями щодо регулювання охорони дистанційної праці на локальному рівні. Це, як зазначає Т.І. Олексюк, – звичний підхід для американського трудового законодавства, оскільки, як і в загальних випадках (тобто щодо звичайних, недистанційних трудових відносин), саме роботодавець встановлює правила поведінки та заходи охорони праці в локальних актах чи трудових договорах [13, с. 106].

У Фінляндії, Бельгії, Франції, Німеччині, Італії, зокрема, імплементація на національному рівні міжнародних актів щодо праці відбувається шляхом укладення колективних угод. Так, у Бельгії 9 листопада 2005 році було укладено колективну угоду № 85, де конкретизуються місце роботи для дистанційних працівників:

1. Робота вдома;
2. Інше місце, обране роботодавцем для працівників;
3. У випадку, якщо робота має мобільний характер (наприклад, лікарі) – місцезнаходження споживача послуг – клієнта (пацієнта) [14].

Правове регулювання дистанційної праці у Франції здійснюється на підставі Трудового кодексу Франції, а саме Розділ 4 Глава II, статті L1222-9 – L1222-11, де чітко наводяться, насамперед, поняття дистанційної праці, дистанційного працівника та обов'язки роботодавця [15].

Особливо цікавим є регулювання дистанційної праці в Італії. Загалом, воно здійснюється на основі Положення про дистанційну працю в державних органах відповідно до Закону № 191 від 16 червня 1998 року. Зокрема, унормовано дистанційну працю державних службовців. До того ж, згідно Закону від 12 листопада 2011 р. роботодавцям виплачуються певні дотації, якщо даний вид зайнятості сприяє гнучкості роботи окремих категорій працівників. Крім цього, працівник завжди може повернутися до «звичного» виду роботи за власним бажанням.

Що стосується українського законодавства, то для нього характерним є те, що надомна праця була врегульована ще за радянських часів, в той час як про дистанційну донедавна буквально «мовчали». Лише Законом України № 540 від 30 березня 2020 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)», було внесено зміни до поняття трудового договору, закріплено поняття дистанційної (надомної) роботи та гнучкого режиму робочого часу, що включає в себе фіксований час, змінний час та час перерви для відпочинку і харчування [16].

Разом з тим, 4 лютого 2021 року було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу», за яким нарешті

була проведена диференціація понять «надомна робота» та «дистанційна робота» [2].

До ключових новел КЗпП, пов'язаних із включенням до нього ст. 60¹ та ст. 60², можна віднести:

- запровадження двох самостійних видів (форм) роботи – дистанційної та надомної;

- забезпечення можливості працівника поєднувати дистанційну роботу з виконанням роботи в звичайному режимі на робочих місцях у приміщеннях чи на території роботодавця;

- закріплення можливості зміни робочого місця працівника за погодженням з власником або уповноваженим ним органом, у спосіб визначений трудовим договором про надомну роботу, або ж за умови повідомлення зазначених суб'єктів (у разі неможливості виконання роботи на фіксованому робочому місці з незалежних від працівника причин);

- передбачення можливості дистанційного працівника розподіляти робочий час на власний розсуд, водночас загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених ст. ст. 50, 51 КЗпП;

- регламентування права працівника вимагати від власника або уповноваженого ним органу тимчасового (до 2 місяців) переведення на дистанційну роботу у разі виникнення по відношенню до нього дій, що мають ознаки дискримінації, за умов, що таке переведення відповідає вимогам законодавства [3].

Законодавче закріплення наведених положень є обґрунтованим необхідністю встановлення карантинних обмежень з метою ефективною протидії поширенню COVID-19 та, відповідно, регламентацією правомірному застосуванню дистанційної роботи роботодавцями та працівниками.

У цілому, ми вважаємо, що такі зміни в українському законодавстві є вагомим зрушенням у сфері врегулювання трудових правовідносин. Разом з тим, виникає питання щодо доцільності введення дистанційної праці для окремих категорій працівників, зокрема, держслужбовців. Як свідчить міжнародна практика, за ефективного, реалістичного нормативного забезпечення це має цілком позитивний результат, тому ми можемо тільки сподіватись на подібне значення змін в Україні та наголосити на необхідності подальшого наукового дослідження.

Висновки. Проаналізувавши юридичну природу такого інституту трудового права як дистанційна праця, доцільно буде зробити висновок про те, що дослідження цього соціального явища є досить актуальним в контексті регулювання трудових відносин в умовах карантинних обмежень та й з огляду на стрімкий розвиток інноваційних технологій.

Оскільки галузь трудового права регулює таку важливу і складну сферу суспільного життя, вона неминуче набуває провідного характеру у системі національного законодавства. У свою чергу умови сьогодення спонукають до осмислення нових явищ правової реальності. Саме тому ми вважаємо значним досягненням доповнення КЗпП новими ст. ст. 60¹ та 60², які законодавчо регламентують дистанційну та надомну роботи, сприяють запровадженню сучасних форм організації праці.

Вивчаючи це питання, важливо також звернути увагу на специфічність інституту дистанційної праці в Україні, що безпосередньо впливає на його нормативну регламентацію. Аналіз досвіду окремих країн (Франції, Бельгії, США, Італії) у сфері правового регулювання дистанційної праці може бути визначений як перспективний напрямок подальших досліджень. Водночас така практика часто є унікальною та спирається на власні національні традиції держав. Створення ефективною нормативної бази та її практична реалізація надасть можливість оцінити дієвість юридичного інструментарію в царині регулювання суспільних правовідносин, а також перспективи подальшого вдосконалення трудового законодавства у нашій державі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Оніщенко Н.М. Проблеми реалізації прав і свобод людини та громадянина в Україні : монографія. Київ, 2007. 424 с.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу : Закон України від 04 лютого 2021 р. № 1213-IX / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 21.10.2021).
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 25.10.2021).
4. Framework agreement on telework. *ETUC* : web-site. URL: Framework agreement on telework | ETUC (дата звернення: 16.09.2021).
5. Процевський О.І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. *Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. Серія «Право»*. 2007. Вип. 9. С. 39–48.
6. Martino Di V., Wirht L. Telework: A new way of working and living. *International Labour Review*. 1990. Vol. 129. № 5. P. 529–554.
7. Свічкарьова Я.В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2013. № 1 (39). С. 129–134.
8. Мазур Н.О. Надомна праця: переваги для малого бізнесу. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2010. № 4. С. 78–81.
9. Степанов В.О. Дистанционные работники – новая категория работников в российском трудовом праве. *Трудовое право*. 2013. № 6. С. 9–17.
10. Вишновецька С.В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Право». 2015. № 1 (11). С. URL: [Часопис Національного університету «Острозька академія»](http://reports.weforum.org/global-information-technology-report-2014/). Серія «Право» (oa.edu.ua) (дата звернення: 19.10.2021).
11. The Global Information Technology Report (GITR). 2014. *World economic forum* : web-site. URL: <http://reports.weforum.org/global-information-technology-report-2014/> (дата звернення: 13.10.2021).
12. Telework Enhancement Act of 2010. *Govinfo* : web-site. URL: <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr.pdf> (дата звернення: 03.10.2021).
13. Олексюк Т.І. Зарубіжний досвід локального правового регулювання охорони праці. *Науковий вістник публічного та приватного права*. 2016. Вип. 3. С. 104–108. URL: <http://www.nvppr.in.ua/vip/2016/3/24.pdf> (дата звернення: 25.09.2021).
14. Коваленко В.А. Правовое регулирование дистанционного труда в законодательстве Бельгии. *Сравнительное трудовое право*. 2011. № 5. URL: https://www.hse.ru/data/2011/11/13/1272016511/Belgium_5_2011_T1_B1.pdf (дата звернення: 25.09.2021).
15. Code du travail. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/ (дата звернення: 25.09.2021).
16. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникнення і поширення коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 17 березня 2020 р. № 530-IX / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text> (дата звернення: 16.09.2021).