

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ, НАДОМНОЇ РОБОТИ ТА ГНУЧКОГО РЕЖИМУ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

CURRENT PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF REMOTE, HOMEWORK AND FLEXIBLE EMPLOYMENT REGIME IN UKRAINE

Горбачова К.М., к.ю.н.,
доцент кафедри приватного та соціального права
Сумський національний аграрний університет

Нежевело В.В., старший викладач
кафедри приватного та соціального права
Сумський національний аграрний університет

Міщенко Є.В., студентка I курсу юридичного факультету
Сумський національний аграрний університет

У сучасних умовах поширення пандемії Україна опинилася в умовах, коли стрімкий розвиток суспільних відносин вимушено випереджає розвиток їх правового регулювання. З одного боку, в наукових колах давно порушувалося питання дистанційної та інших нестандартних форм організації праці, а з іншого боку, на законодавчому рівні наша держава виявилася не готовою до врегулювання цього питання і вже в екстрених умовах приймалися зміни до чинного трудового законодавства. За рік, коли все суспільство, світова спільнота опинилися в непередбачуваних умовах, суттєво змінилися форми організації праці, що вплинуло на чергове внесення змін до чинного законодавства про працю в Україні, зокрема в частині розмежування таких форм організації праці, як дистанційна, надомна робота та гнучкий режим роботи, оскільки на першому етапі правового врегулювання вказаних форм організації праці такі форми, як надомна та дистанційна, визначалися як тотожні поняття. А вже нині, відповідно до внесених змін, ці поняття розмежовано та наділено відмінними ознаками, зокрема, ключову роль у розмежуванні цих понять зіграло місце роботи. Найбільшої актуальності продовжують набирати питання балансування між гарантованим обсягом трудових прав працівників та забезпечення виконання трудової функції. Багато механізмів щодо компенсації витрат, оцінки виконаної роботи, форм та ефективності контролю в умовах нестандартних форм зайнятості потребують належної уваги як із боку науковців, так і з боку практиків. Вітчизняні науковці й раніше звертали увагу на такі нестандартні форми зайнятості, як віддалена чи дистанційна. Однак правове регулювання зазначеного виду зайнятості опинилося в екстрених умовах реагування на суспільні виклики та трансформаційні зміни, що різко відбулися у зв'язку із загальною світовою пандемією, спричиною поширенням COVID-19. Істотні умови праці протягом багатьох десятиріч сприймалися як щось незмінне, сталие. Але світову практику в цьому питанні неочікувано змінила ситуація, що виникла через поширення хвороби COVID-19, яка похитнула людство і змусила вдаватися до екстреного вирішення проблем із різноманітними формами організації праці.

Ключові слова: дистанційна робота, надомна робота, гнучкий режим робочого часу, нетрадиційні форми зайнятості, істотні умови праці, робоче місце працівника.

In modern conditions of pandemic spread, Ukraine found itself in conditions when the rapid development of public relations is forced to precede the development of their legal regulation. On the one hand, the issue of remote and other non-standard forms of labor organization has long been approached in scientific circles, and on the other hand, at the level of legislation our state was not ready to resolve this issue and was changed to current labor legislation in extreme conditions. During the year when the whole society, the world community appeared in the previous conditions, significantly changed the forms of labor organization, which influenced the next amendments to the current labor legislation in Ukraine, in particular in the development of such forms of labor organization as remote, new work and absence operating mode. Due to the fact that at the first stage of legal regulation of certain forms of organization, such forms as home and remote work are found to be identical concepts. We are already proposing changes today, these concepts are delimited and sent with distinctive marks, with the help of a key in the delimitation of these concepts played a place of work.

A general characteristic of the legal regulation of non-traditional forms of employment in Ukraine is its hasty nature. And even today, taking into account the changes, we can determine that the adopted rules are the rules of action for the pandemic period.

The article focuses on the degree of influence of global trends in COVID-19, the introduction of a pandemic regime in Ukraine and the world, which created an unprecedented situation where the working population is forced to resort to such forms of work as teleworking. Regulatory regulation of distance employment in Ukraine was not sufficiently prepared for such conditions and challenges, which led to a number of emergency changes in legislation in the field of labor. The hasty steps of the legislator lead to the need to amend the current legislation. In particular, we are talking about the Law of Ukraine "About Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Improving the Legal Regulation of Telework, Homework and Work with Flexible Working Hours" № 1213-IX of 04.02.2021, which regulates the delimitation of flexible working work, home work and remote work, according to the relevant characteristics. The issues of balancing between the guaranteed scope of labor rights of employees and ensuring the performance of the labor function continue to be of the greatest importance. Many mechanisms for cost compensation, evaluation of work performed, forms and effectiveness of control in non-standard forms of employment need due attention from both researchers and practitioners.

The article identifies common and distinctive features of remote work, home work and flexible working hours. It is also determined that the prospect of further research in this area is to address issues of monitoring the implementation of remote, home and flexible work, its evaluation, reporting form and more.

Key words: remote work, home work, flexible working hours, non-traditional forms of employment, essential working conditions, employer.

Постановка проблеми. Світові тенденції поширення COVID-19, введення режиму пандемії в Україні та світі, створили безпрецедентну ситуацію, коли працездатне населення вимушене звертатися до таких форм праці, як дистанційна. Нормативно-правове регулювання дистанційної форми зайнятості в Україні виявилось не підготовленим до таких умов та викликів, що спричинило

низку екстрених змін до законодавчих актів у сфері праці. Поспішні кроки законодавця призводять до необхідності внесення змін до чинного законодавства. Зокрема, йдеться про 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»

№ 1213-IX від 04.02.2021 р. [11], яким урегульовано питання розмежування понять гнучкого режиму роботи, надомної роботи та дистанційної роботи, за відповідними ознаками. Найбільшою актуальності продовжують набирати питання балансування між гарантованим обсягом трудових прав працівників та забезпеченням виконання трудової функції. Багато механізмів щодо компенсації витрат, оцінки виконаної роботи, форм та ефективності контролю в умовах нестандартних форм зайнятості потребують належної уваги як із боку науковців, так і з боку практиків.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вітчизняні науковці й раніше звертали увагу на такі нестандартні форми зайнятості, як віддалена чи дистанційна. Однак правове регулювання зазначеного виду зайнятості опинилося в екстрених умовах реагування на суспільні виклики та трансформаційні зміни, що різко відбулися у зв'язку з загальною світовою пандемією, спричиною поширенням COVID-19. Значну увагу дистанційній формі зайнятості в різних її аспектах було присвячено в дослідженнях таких вітчизняних науковців, як В.Д. Авескулов, Н.М. Вапнярчук, С.В. Вишневецька, В.С. Венедіктов, О.В. Демченко, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, Л.В. Котова, М.Ю. Кузнєцова, В.К. Тютюнник та ін. Однак нині виникають нові умови, які потребують своєчасного правового регулювання, зокрема, актуальності набирають різні форми гнучкого режиму праці, надомної та дистанційної зайнятості, що підвищує практичне значення досліджуваної тематики. Крім того, практичне значення досліджуваної тематики посилюється в умовах проведення активної державної політики діджиталізації (цифровізації) українського суспільства, особливо державної служби.

Метою дослідження є комплексний теоретико-практичний аналіз сутності дистанційної, надомної роботи та гнучкого режиму зайнятості населення в Україні та світі в умовах нових викликів, загроз та адаптивних трансформацій.

Виклад основного матеріалу. Істотні умови праці протягом багатьох десятиріч років сприймалися як щось незмінне, стале. Але світову практику в цьому питанні неочікувано змінила ситуація, що виникла через поширення хвороби COVID-19, яка похитнула людство і змусила вдаватися до екстреного вирішення проблем із різноманітними формами організації праці. Зайнятість населення загалом, у будь-якій формі її організації, – це головна характеристика ринку праці, яка є показником економічного та соціального розвитку держави, суспільства загалом, а також показником забезпечення та реалізації гарантованого державою, права на працю [4, с. 219]. Як справедливо зазначає С.В. Вишневецька, в загальному розумінні стандартної чи нестандартної зайнятості лежить форма організації трудового процесу, яка останнім часом набуває дедалі більше нових форм [2]. У науковому середовищі таким формам організації праці давно приділялася увага, одні науковці нестандартну зайнятість визначають як «діяльність громадян, засновану на таких правовідносинах, в яких відсутня або видозмінена одна з істотних ознак традиційних трудових правовідносин: особистісна, організаційна або майнова» [10, с. 10], інші розглядають її як «трудова діяльність працівників певної класифікаційної групи, що передбачена або не заборонена чинним законодавством України, однак за особливостями організації режиму робочого часу, робочого місця і умов праці не відповідає стандартним правилам та потребує спеціального механізму правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення» [8, с. 131]. Нині таким спеціальним механізмом стало внесення змін до чинного Кодексу законів України про працю щодо врегулювання нестандартних форм зайнятості.

Перехід до різних форм дистанційної, гнучкої, надомної роботи виявився неочікуваним, психологічно складним, непередбачуваним і без урахування особливостей тих чи інших форм, що пояснюється відсутністю досвіду,

нестачею знань, розгубленістю та необхідністю діяти невідкладно, щоб не ставити під загрозу життя та здоров'я громадян. Нині головною залишається максимальна консолідація суспільства, працівників та роботодавців для забезпечення найбільш ефективних способів виконання трудової функції працівниками та досягнення бажаного результату для роботодавця із забезпеченням дотримання усіх гарантованих трудових прав працівників та роботодавців.

Новелою українського законодавства стає введення поняття «гнучкий режим роботи», який може застосовуватися на час епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії (що також залишається актуальною для нашої держави в умовах постійної політичної загрози та політики, якої проти України продовжує дотримуватися Російська Федерація), надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру. Такий режим впроваджується наказом (розпорядженням) власника чи уповноваженого ним органу з обов'язковим ознайомленням працівника протягом двох днів із дня його прийняття.

Тобто гнучкий режим робочого часу є відхиленням від традиційного встановленого правилами внутрішнього трудового розпорядку режиму з обов'язковим встановленням норми тривалості робочого часу (денної, тижневої, місячної, квартальної, річної тощо), максимальним забезпеченням обліку відпрацьованого часу та ефективного контролю за найбільш повним і раціональним використанням робочого часу працівником, що не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників. Обов'язковими умовами гнучкого режиму робочого часу залишаються:

- 1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково має 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 [7].

Найголовнішою гарантією для працівника в процесі встановлення для нього гнучкого режиму робочого часу є збереження нормування праці, оплати праці без змін обсягу трудових прав.

Наступною новелою є розмежування надомної та дистанційної зайнятості. При цьому є чітка відмінність між цими формами організації праці. Якщо на початковому етапі врегулювання в умовах пандемії різних форм організації праці ці поняття ототожнювалися, то з урахуванням нових змін до законодавства, надомна робота «виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу». При цьому дистанційна робота як форма організації праці абсолютно не прив'язана до місця виконання трудової функції і виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

У разі застосування згаданих двох форм організації праці однаково застосовується типова форма трудового договору і однаково діють умови щодо виникнення загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого

характеру надомна/дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про надомну/дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів із дня його прийняття, але до запровадження надомної/дистанційної роботи.

Відмінною ознакою надомної роботи є робоче місце працівника, яке є фіксованим та не може бути змінене з ініціативи працівника без погодження з власником або уповноваженим ним органом у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. Крім того, виконання надомної роботи не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

Забезпечення засобами виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для виконання працівником надомної роботи, покладається на власника або уповноважений ним орган, якщо інше не передбачено трудовим договором. Аналогічні умови прослідковуються й для дистанційної роботи, в разі відсутності в трудовому договорі положення про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами таке забезпечення покладається на власника або уповноважений ним орган, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим.

Досить складно погодитися з думкою, наведеною І. Кисельовим, який зазначає, що «дистанційна праця – це різновид трудової діяльності, яка виконується у місці, віддаленому від центрального офісу, що виключає можливість спілкування працівника з керівництвом та співпрацівниками» [6, с. 123], саме в частині виключення можливості спілкування, оскільки виконання роботи дистанційно не виключає спілкування, адже в умовах поширення гаджетів, безлічі додатків (Zoom, Google Meet, Skype, Telegram, WhatsApp, Viber), які дають змогу спілкуватися за допомогою відео, конференційного зв'язку, телефонного тощо, навпаки, можливе тісне спілкування між працівниками, керівництвом, колективом. На це також звертає увагу М. Іншин у своєму дослідженні, який розглядає «дистанційну зайнятність робітників як організацію всіх необхідних умов виконання якісної роботи поза розташуванням офісу роботодавця за умови підтримки зв'язку з роботодавцем в процесі виконання трудової функції за допомогою телефонного, факсимільного зв'язку, електронного листування, соціальних мереж (Facebook), спеціальних програм (Skype), за допомогою смартфонів і гаджетів» [5, с. 124].

Виходячи з цього, О. Гулевич називає п'ять основних видів дистанційної зайнятості: 1) дистанційна зайнятість, яка поділена за кількома місцями: частково – вдома, частково – у приміщеннях, що є власністю роботодавця (на більшу частину робіт поширюється дія колективних договорів); 2) надомна робота, яка складається з одноманітних, часто повторюваних операцій, які не потребують високої кваліфікації (оплачується за кінцевим результатом); 3) позаштатна дистанційна робота, яка базується на надомній роботі і здійснюється позаштатними працівниками на основі договорів з роботодавцем (комп'ютерне програмування, дизайн тощо); 4) мобільна дистанційна робота, яка передбачає застосування можливостей нових технологій у традиційних формах мобільної діяльності (робота торгових представників, інспекторів тощо); 5) робота у спеціально обладнаному офісі, яка здійснюється за допомогою телекомунікаційного зв'язку («телеробота» та «теледоступ») [3, с. 11]. Така класифікація досить обґрунтована відповідно до самого розуміння дистанційної та надомної роботи, внесених змін до чинного законодавства про працю.

Багато дослідників звертають увагу на позитивні та негативні фактори, які приховані в застосуванні нетрадиційних форм зайнятості. Зокрема, В.А. Красномоєць зазначає, що основними перевагами дистанційної зайнятості є такі:

- скорочення витрат працедавця на оренду приміщень і організацію робочих місць;
- істотна економія часу, енергії й засобів працівника внаслідок відсутності транспортних проблем;
- зростання продуктивності праці при її організації відповідно до індивідуальних запитів індивіда в комфортніших домашніх умовах;
- зменшення забруднення навколишнього середовища через скорочення транспортних потоків;
- можливість підвищення ділової активності тих, хто дистанційно працює;
- деякі верстви населення (люди з інвалідністю, жінки з малолітніми дітьми тощо) завдяки новим технологіям зайнятості отримують змогу працювати, не залишаючи дім;
- підприємці можуть залучати працівників, не забезпечуючи останніх робочим місцем [9, с. 87].

При всіх позитивних аспектах, названих вітчизняними науковцями, зарубіжні психологи б'ють тривогу щодо негативних факторів появи нових форм організації праці, зауважуючи, що є суттєва різниця між ситуацією, коли особа свідомо вибирає такі форми зайнятості, і ситуацією, коли особа вимушено опинилася в таких умовах роботи. Дослідження групи науковців, Bin Wang, Yukun Liu, Jing Qian, Sharon K. Parker, привертає увагу до проблем соціальної підтримки, яка зросла та стала набагато виразнішою саме в час пандемії. Саме соціальну підтримку науковці називають найпотужнішою характеристикою, яка впливає на результативність праці. Із виявлених позитивних аспектів науковці зазначили, що за умови пандемії наявність змоги дистанційно працювати вберегла багатьох від самотності та підвищила рівень самодисципліни, додаючи, що критерій самодисципліни чітко виділився в умовах гнучкості робочого часу та робочої обстановки. Крім того, дистанційна робота знизилася ризики конфліктів на роботі, при цьому науковці зазначили зростання родинних конфліктів, які зумовлені перебуванням працівників вдома, про що свідчать численні опитування [1].

Попри внесені зміни, низка питань щодо таких нетрадиційних форм організації праці, як надомна, дистанційна та гнучкий час роботи, потребують подальшого більш глибокого аналізу задля удосконалення їх правового регулювання. Питання виникає щодо того, чи укладення письмового трудового договору з працівником про дистанційну чи надомну форму роботи означає постійний її характер. Правового врегулювання потребують процедури переходу з дистанційної та надомної роботи в режим традиційної форми організації праці. Дуже важливо, що вжиті щодо правового регулювання нетрадиційних форм зайнятості заходи переважно орієнтовані на їх застосування в умовах пандемії. Надалі потребують вирішення багато складових їх елементів. З урахуванням максимальної діджиталізації усіх сфер суспільної діяльності такі форми організації праці можуть знайти подальшу практику застосування, тому наукова увага та розробка практичних рекомендацій у вказаній сфері є актуальними. На цьому наголошує і Ю.В. Шовкун, зазначаючи, що, незважаючи на окремі недоліки, які породжують ще більше правової невизначеності та відсутності повноцінного законодавчого врегулювання питання дистанційної, надомної роботи, відкритими залишаються питання щодо: визначення механізму організації та умов праці під час дистанційної роботи; повноважень забезпечення працівника необхідними засобами для праці та порядку компенсації за знос (амортизацію) в разі використання останнім власних засобів; врегулювання термінологічної розбіжності поняття дистанційної

(надомної) роботи та ін.). Все ж вдалося нормативно закріпити обов'язковість дотримання істотних умов трудового договору (оплата праці в повному обсязі та в строки, заборона перевищення тривалості робочого часу, продовження строків звернення до судових органів, тощо [12].

Висновки та перспективи подальших досліджень.

На підставі проведеного аналізу суттєвим досягненням у сфері правового регулювання таких форм організації праці, як надомна робота, дистанційна робота, гнучкий режим роботи, є їх чітке законодавче розмежування за відповідними ознаками, суттєвою з яких є місце виконання

трудової функції працівника. В умовах загострення пандемії та широкого кола застосування таких форм праці важливою характеристикою правового регулювання у зазначеній сфері залишається його своєчасність. Попри внесені зміни та розмежування понять дистанційної та надомної форми організації праці, ще багато питань у сфері правового регулювання цього виду суспільних відносин потребують вирішення. Перспективою подальших досліджень у цьому напрямі є вирішення питань контролю за виконанням дистанційної, надомної роботи та роботи в умовах гнучкого режиму, її оцінка, форма звітування тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Bin Wang, Yukun Liu, Jing Qian, Sharon K. Parker Achieving Effective Remote Working during the COVID-19 Pandemic: A work design perspective. *International Association of Applied Psychology*. 2020. URL: <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/apps.12290>.
2. Вишновецька С. В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. *Часопис національного університету «Острозька академія»*. Серія «Право». 2015. № 1. URL: <https://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15vsvdzr.pdf>.
3. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 10–13.
4. Дігтяр А.О. Зайнятість населення, як показник реалізації права на працю. *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 10-річчю УАФТП «Захист прав людини – європейський вимір України»*, м. Севастополь, Українська Асоціація фахівців трудового права. 2012. С. 219–222.
5. Іншин М.І. Загальнотеоритична характеристика дистанційної зайнятості працівників в Україні. *Право і суспільство*. 2015. С. 123–128.
6. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право : учебник для ВУЗов. Москва : Велби: Проспект, 2005. 360 с.
7. Кодекс законів України про працю від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n387>.
8. Котова Л.В. Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 131.
9. Красномоєць В.А. Характеристика трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості. *Соціально-трудова відносина: теорія і практика : збірник наук праць / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана»*; відп. ред. Т.Г. Кицак. 2011. № 2. С. 86–91.
10. Мощная О.В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Москва, 2009. 207 с.
11. 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 № 1213-IX від 04.02.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#n9>.
12. Шовкун Ю.В. Правове регулювання дистанційної (надомної) роботи під час карантину. *Право. Людина. Довкілля*. Law. Human. Environment. 2020. Vol. 11, № 3. С. 96–101.