

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.245

DOI <https://doi.org/10.32838/TNU-2707-0581/2021.6/06>**Пузирний В.Ф.**

Національний університет «Чернігівська політехніка»

ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ

У статті досліджено поняття та правове регулювання дистанційної роботи. Визначено її ознаки та особливості. Проаналізовано дефініцію «дистанційна робота» в юридичній літературі та чинному трудовому законодавстві України. Зазначено, що в сучасних соціально-економічних умовах розвитку суспільства з кожним роком зростає інтерес до дистанційної роботи з боку як працівників, так і роботодавців. Констатовано, що в наукових статтях поряд із поняттям «дистанційна робота» нерідко використовується термін «віддалена робота». У країнах ЄС і США переважає використання поняття «телеробота». Зауважено, що поза підприємством, установою чи організацією сьогодні можуть працювати такі категорії працівників, як журналісти, рекламні та страхові агенти, маркетологи, бухгалтери, аудиторі, програмісти та ін. Досить важливим у дистанційній роботі є те, що її можуть виконувати й особи з інвалідністю. Висвітлено основні положення Кодексу законів про працю України щодо регулювання дистанційної роботи. Проаналізовано розвиток законодавства України у сфері регулювання трудових відносин із дистанційним працівником. Звернено увагу на положення трудового законодавства зарубіжних країн, зокрема Франції, Казахстану, Росії, Греції, США, та наголошено, що окремі держави закріпили положення про дистанційну роботу безпосередньо в трудових кодексах, інші – у законах. Зроблено висновок, що під поняттям «дистанційна робота» розуміється виконання працівником передбаченої трудовим договором трудової функції поза місцем роботи (територією підприємства, установи, організації) з використанням інформаційних і комунікаційних технологій. Ознаками дистанційної роботи є, те, що вона виконується: 1) на підставі трудового договору про дистанційну роботу; 2) за межами місцезнаходження підприємства, установи, організації; 3) із застосуванням інформаційних і комунікаційних технологій. Серед особливостей дистанційної роботи також слід зазначити те, що дистанційна робота вимагає високої самодисципліни та особистої відповідальності працівника. Для уникнення різних непорозумінь у трудовому договорі про дистанційну роботу слід чітко визначати всі умови праці, що явно полегшить контроль виконання досягнутих домовленостей із дистанційним працівником.

Ключові слова: дистанційна робота, дистанційний працівник, телеробота, правове регулювання, інформаційно-комунікаційні технології.

Постановка проблеми. Відповідно до Конституції України кожен має право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. У сучасних соціально-економічних умовах розвитку суспільства з кожним роком зростає інтерес до дистанційної роботи з боку як працівників, так і роботодавців. У період глобалізації та розвитку інформаційно-комунікаційних систем виникають нові нестандартні форми зайнятості, покликані відповідати потребам сучасного

суспільства. Однією з таких нових гнучких форм зайнятості є «дистанційна робота», яка вже знайшла законодавче закріплення в більшості країн світу, зокрема й в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням поняття та правого регулювання дистанційної роботи були присвячені роботи таких учених, як В.Д. Авескулов, С.В. Вишновецька, Л.П. Гаращенко, М.І. Іншин, В.О. Носенко, Б.А. Римар, Я.В. Свічкарьова, О.Г. Серета та ін. Не применшуючи значення наукових праць цих

науковців, слід зауважити, що значна кількість таких робіт була до запровадження правового регулювання дистанційної роботи в законодавстві України та потребує подальших наукових досліджень у цій сфері.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження поняття та правового регулювання дистанційної роботи в Україні та зарубіжних країнах, визначення її ознак та особливостей.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дистанційна робота останнім часом постійно набирає обертів. Поза підприємством, установою чи організацією сьогодні можуть працювати такі категорії працівників, як журналісти, рекламні та страхові агенти, маркетологи, бухгалтери, аудитори, програмісти та інші. Досить важливим у дистанційній роботі є те, що її можуть виконувати й особи з інвалідністю.

У наукових статтях поряд із поняттям дистанційна робота нерідко також використовується термін «віддалена робота». У країнах ЄС і США переважає використання поняття «телеробота». На нашу думку, всі вищезгадані поняття не є синонімічними, оскільки кожне з них має певні особливості. Дуже часто поняття «дистанційна робота» ототожнюють із поняттям «надомна робота», що також, на наш погляд, є неправильним. У цьому аспекті ми підтримуємо думку С.В. Вишневецької, яка зазначає, що потребують чіткого розмежування поняття «дистанційна робота», «віддалена робота», «надомна робота», «телеробота» [1, с. 7].

Поняття дистанційної діяльності розуміється в науковому середовищі неоднозначно. Так, Г.О. Салахеева визначає дистанційну роботу як новий вид зайнятості, формами вияву якого є низькокваліфікована робота вдома, кваліфікована робота вдома й мобільна дистанційна робота [2, с. 5].

Я.В. Свічкарьова під дистанційною роботою розуміє таку форму виконання працівником трудових обов'язків, яка здійснюється поза приміщеннями роботодавця з використанням для спілкування з керівництвом та колегами інформаційних технологій [3, с. 133]. Таке ж визначення дає і В.Д. Авескулов [4, с. 113].

К.Л. Томашевський дає таке визначення: «дистанційна робота – це одна з гнучких форм зайнятості працівника, за якої ним на підставі трудового договору виконується певна трудова функція поза місцем знаходження наймача (його відокремленого структурного підрозділу), поза стаціонарним робочим місцем (за умови використання для виконання цієї трудової функції і для здійснення взаємодії з наймачем із питань, пов'язаних із її

виконанням, інформаційно-телекомунікаційних технологій)» [5].

М.В. Бобринкова зазначає, що дистанційна робота – гнучка можливість працювати в місці, розташованому поза звичайним робочим місцем [6, с. 2].

І.Я. Кисельов під терміном «дистанційна праця» розумів різновид трудової діяльності, яка виконується в місці, віддаленому від центрального офісу, що обмежує можливість спілкування працівника з керівництвом та співробітниками [7, с. 123].

Інші автори дистанційною називають роботу, яка в результаті використання інформаційних і комунікаційних технологій віддаляється від приміщень роботодавця (принаймні не менше ніж 20% робочого часу) [8, с. 61; 9, с. 6].

Що стосується офіційного визначення дистанційної роботи в законодавстві України, то варто зазначити, що на відміну від закордонного досвіду становлення правового регулювання дистанційної зайнятості в нашій державі спочатку тривало в умовах обмеженої правової основи й непослідовності розвитку. Спочатку склалася ситуація, коли з'явилася значна кількість людей, які заробляють своїм розумом за допомогою сучасних засобів комунікацій та інформаційних технологій, але при цьому не мають жодних трудових гарантій. Слід зазначити, що певною мірою цьому сприяло й запровадження карантинних обмежень відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 року № 211 «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2». Саме під час загальнодержавного карантину були внесені відповідні зміни в чинне трудове законодавство України щодо дистанційної роботи. Зокрема, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17 березня 2020 року № 530-IX законодавець вніс зміни до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) і передбачив, що дистанційна (надомна) робота – це форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця (ст. 60 КЗпП України) [10].

Таким чином, на той момент трудове законодавство не розрізняло дистанційну та надомну

роботу. На наше переконання, це неправильно, оскільки є відмінності. Так, основна відмінність дистанційного працівника від надомника полягає в продукті праці, характеру й результаті роботи. Надомник, здійснюючи виробничу діяльність, виробляє продукт, який має зовнішню матеріальну форму. Дистанційний працівник виконує інтелектуальну роботу, результат якої може і не мати форми певного матеріального результату. У 2021 році законодавець усуває цей недолік унесенням змін до КЗпП України Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 4 лютого 2021 року № 1213-ІХ. Так, КЗпП України доповнено ст. 60-2 «Дистанційна робота». Цією статтею дистанційна робота визначена як форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або вповноваженого ним органу в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [11].

Сьогодні основними положеннями КЗпП України про дистанційну роботу є:

1) укладення трудового договору за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів забороняється;

2) працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому;

3) працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП України;

4) за погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або вповноваженим ним органом виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці в приміщенні чи на території власника підприємства, установи, організації або вповноваженого ним органу;

5) порядок і строки забезпечення працівників є необхідними для виконання ними своїх обов'язків засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, порядок відшкодування витрат, пов'язаних із виконанням дистанційної роботи, визначаються трудовим договором про дистанційну роботу;

б) працівнику гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), який визначається в трудовому договорі про дистанційну роботу.

Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України також затверджена Типова форма трудового договору про дистанційну роботу [12].

Ми погоджуємось із думкою В.Д. Авескулова про те, що застосування дистанційної праці відрізняється від класичних трудових відносин низкою особливостей: звуженням організаційного елемента (неможливість контролю з боку роботодавця за режимом доступу до робочого місця дистанційного працівника третіми особами; відсутність необхідності забезпечувати належні умови праці на робочому місці такого працівника тощо); самостійним визначенням працівником режиму робочого часу та часу відпочинку; непоширенням на ці відносини деяких положень трудового законодавства (оплата роботи в нічний або надурочний час; накладення дисциплінарного стягнення за запізнення на роботу або прогул тощо) [4, с. 113–114].

Аналіз законодавства зарубіжних країн свідчить про те, що поняття дистанційної роботи та її особливості, як і в Україні, закріплено в нормативно-правових актах. У цьому аспекті треба зауважити, що окремі держави закріпили положення про дистанційну роботу безпосередньо в трудових кодексах (Франція, Литва, Росія, Білорусь, Казахстан), інші закріпили в законах (США, Греція, Австрія).

Відповідно до статті L1222-9 Трудового кодексу Франції дистанційна праця – це будь-яка робота, яка виконується працівником за межами приміщень (офісу) роботодавця на добровільній і регулярній основі з використанням інформаційно-комунікаційних технологій у межах трудового договору або додатка до нього [13].

Пункт 55-2 статті 1 Трудового кодексу Республіки Казахстан закріплює, що дистанційна робота – це особлива форма здійснення трудового процесу за межами місця розташування роботодавця із застосуванням у процесі роботи інформаційних та комунікаційних технологій. Правове регулювання дистанційної роботи регламентується ст. 138 цього Кодексу [14].

Трудовий кодекс Російської Федерації у статті 312.1 під дистанційною роботою розуміє виконання визначеної трудовим договором трудової функції поза місцем знаходження роботодавця, його філіалу, представництва, іншого

відокремленого структурного підрозділу, поза стаціонарним робочим місцем, територією чи об'єктом, яка безпосередньо чи опосередковано перебуває під контролем роботодавця, за умови використання для виконання трудової функції та для здійснення взаємозв'язку між працівником і роботодавцем із питань, пов'язаних із її виконанням, інформаційно-телекомунікаційних мереж загального користування, зокрема мережі Інтернет». Правове регулювання дистанційної роботи здійснюється на підставі глави 49.1 «Особливості регулювання праці дистанційних працівників» цього Кодексу [15].

У Греції ще в 1998 році ухвалено Закон № 2639, який визнає телепрацю одним із важливих видів трудової діяльності та встановлює права та обов'язки сторін телетрудових відносин.

9 грудня 2010 року Конгресом США ухвалено Закон «Про поширення телероботи» (The Telework Enhancement Act of 2010), положення якого визначають термін «телеробота» як угоду про роботу, відповідно до якої працівник виконує свої обов'язки й несе відповідну за них відповідальність, а також виконує іншу дозволена роботу, перебуваючи на затвердженому робочому місці, відмінному від первинно встановленого [16].

Специфічно врегульовані трудові відносини дистанційного працівника з роботодавцем в Австрії. Праця «дистанційників» у всіх сферах (за винятком сільського та лісового господар-

ства) та трудові відносини (попередні, супутні й наступні) між такими працівниками та роботодавцями в Австрії регламентується спеціальним Законом «Про працю працівників із дистанційною формою зайнятості» (Heimarbeitsgesetz) 1960 року, який установлює, що сторонами в таких правовідносинах є дистанційний працівник та замовник (поняття «роботодавець» у цьому разі не застосовується) [17].

Висновки. Отже, враховуючи вищевикладене, під дистанційною роботою пропонуємо розуміти виконання працівником передбаченої трудовим договором трудової функції поза місцем роботи (територією підприємства, установи, організації) з використанням інформаційних і комунікаційних технологій. Ознаками дистанційної роботи є те, що вона виконується: 1) на підставі трудового договору про дистанційну роботу; 2) за межами місцезнаходження підприємства, установи, організації; 3) із застосуванням інформаційних і комунікаційних технологій. Серед особливостей дистанційної роботи також слід відзначити те, що дистанційна робота вимагає високої самодисципліни та особистої відповідальності працівника. Для уникнення різних непорозумінь у трудовому договорі про дистанційну роботу слід чітко окреслювати всі умови праці, що явно полегшить контроль виконання досягнутих домовленостей із дистанційним працівником.

Список літератури:

1. Вишновецька С.В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2015. № 1(11). С. 1–11. URL: <https://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15vsvdzp.pdf> (дата звернення: 11.11.2021).
2. Салахеева Г. Социально-экономические факторы занятости в России : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Казанский гос. ун-т. Казань, 2007. 18 с.
3. Свічкарьова Я.В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2013. № 1 (39). С. 129–134.
4. Авескулов В.Д. Особливості трудових відносин із дистанційними працівниками. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 111–116.
5. Томашевский К.Л. Понятие дистанционной работы и содержание трудового договора с дистанционными работниками: сравнительный аспект. URL: <http://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2017/01/Tomashvskii.pdf> (дата обращения: 11.11.2021).
6. Бобринкова М. Правовое регулирование дистанционного труда в зарубежном законодательстве. *Сравнительное трудовое право*. 2011. № 5. С. 2–6.
7. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник. Москва : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. 360 с.
8. Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшников. Москва : Издательский дом ГУВШЭ, 2006. 400 с.
9. Колот А.М. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудоуєвій сфері. Зайнятість та безробіття. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 8. С. 3–14.
10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» : Закон України від 17 березня 2020 року № 530-ІХ. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 16. Ст. 100.

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 від 4 лютого 2021 року № 1213-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 20. Ст. 178.

12. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу : Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 5 травня 2021 року № 913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> (дата звернення: 07.11.2021).

13. Code du travail (Dernière modification: 9 avril 2017). URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT00000607205> (Last accessed: 07.11.2021).

14. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&pos=5;-116#pos=5;-116 (дата обращения: 11.11.2021).

15. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/383a1e7d84a86dd39081c310b57e437f80b661a8/ (дата обращения: 11.11.2021).

16. The Telework Enhancement Act of 2010 (H.R. 1722): One Hundred Eleventh Congress of the United States of America at the second session. Washington, 2010. 10 p.

17. Gesamte Rechtsvorschrift für Heimarbeitsgesetz 1960. Bundesrecht konsolidiert StF: BGBl. Nr. 105/1961 (WV) URL: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008186> (Last accessed: 11.11.2021).

Puzyrnyi V.F. THE CONCEPT AND LEGAL REGULATION OF REMOTE WORK

The article deals with the concept and legal regulation of remote work. Its features and peculiarities are determined. The definition of the notion “remote work” in the legal literature and current Labor Legislation of Ukraine is analyzed. It is noted that both employees and employers are getting more and more interested in remote work due to the modern socio-economic conditions of society development. It is mentioned that in scientific articles, along with the term “remote work”, the term “telework” is often used. It should be noted that in the EU countries and the USA the term “telework” is used more widely. It is noted that today such categories of employees as journalists, advertising and insurance agents, marketers, accountants, auditors, programmers and others can work outside the enterprise, institution or organization. It is beneficial that people with disabilities can have a job working remotely. The main provisions of the Labor Code of Ukraine on the regulation of remote work are reviewed. The analysis of development of the legislation of Ukraine in the field of regulation of labor relations with a remote worker is done. The special attention is drawn to the provisions of labor legislation of foreign countries, in particular France, Kazakhstan, Russia, Greece and the USA. It is emphasized that some countries have enshrined the provisions on telework directly in the labor codes, and others – in their laws. It is concluded that the term “remote work” means the performance by an employee his/her employment duties which are stipulated by the employment contract and are performed outside the place of work (enterprise, institution, organization) with the use of information and communication technologies. The peculiarities of remote work are the following: it is performed 1) on the basis of an employment contract for remote work; 2) outside the location of the enterprise, institution, organization; 3) with the use of information and communication technologies. It should be noted that one of the characteristic features of remote work is that it requires high level of self-discipline and personal responsibility of the employee. In order to avoid various misunderstandings, all working conditions should be clearly stipulated in the employment contract on remote work that will definitely ease the control of exercising the stipulated agreements with a remote worker.

Key words: remote work, remote worker, telework, legal regulation, information and communication technologies.