ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

ЧУЙКО Дмитро Михайлович - керівник відділу фінансово-економічної безпеки ПрАТ «Артвайнері»

УДК 349.2:331.102.12
DOI 10.32782/EP.2023.1.41

У статті досліджено сучасний стан та перспективи розвитку правового регулювання дистанційної роботи в Україні. Проаналізовано поняття та ознаки дистанційної роботи, її відмежування від інших форм нестандартної зайнятості. Розглянуто генезу правового регулювання дистанційної роботи в Україні, зокрема зміни, внесені Законом України від 4 лютого 2021 року. Досліджено особливості укладення та зміни трудового договору про дистанційну роботу, специфіку регулювання робочого часу, часу відпочинку та оплати праці дистанційних працівників. Окрему увагу приділено питанням охорони праці при дистанційній роботі. Виявлено основні проблеми застосування законодавства про дистанційну роботу та запропоновано напрями його вдосконалення. Зроблено висновок про необхідність подальшого розвитку правового регулювання дистанційної роботи з урахуванням міжнародного досвіду та специфіки національного ринку праці.

Ключові слова: дистанційна робота, трудовий договір, робочий час, оплата праці, охорона праці, нестандартна зайнятість, трудове законодавство.

Актуальність теми дослідження зумовлена стрімким розвитком інформаційно-комунікаційних технологій та глобальними викликами, зокрема пандемією COVID-19, що призвели до значного поширення дистанційної роботи як в Україні, так і у світі. За даними досліджень, до 2028 року частка компаній, у яких хоча б частина співробітників буде працювати дистанційно, складе 73% [1, с. 3]. Це вимагає адекватного правового регулювання дистанційної роботи для забезпечення балансу інтересів працівників та роботодавців.

Метою дослідження є комплексний аналіз сучасного стану правового регулювання дистанційної роботи в Україні, виявлення проблемних аспектів та окреслення перспектив подальшого розвитку законодавства у цій сфері.

Завданнями дослідження є:

- з'ясувати поняття та ознаки дистанційної роботи;
- проаналізувати генезу правового регулювання дистанційної роботи в Україні;
- дослідити особливості укладення та зміни трудового договору про дистанційну роботу;
- розглянути специфіку регулювання робочого часу, часу відпочинку та оплати праці дистанційних працівників;
- визначити проблеми та перспективи вдосконалення правового регулювання дистанційної роботи в Україні.

Методологічну основу дослідження складають загальнонаукові та спеціальні методи пізнання, зокрема діалектичний, формально-логічний, системно-структурний, порівняльно-правовий та інші методи наукового пізнання.

Виклад основного матеріалу

Згідно зі статтею 60-2 Кодексу законів про працю України, дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота 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 [2].

Це визначення було введено Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» від 4 лютого 2021 року [3]. Даний закон став важливим кроком у розвитку правового регулювання дистанційної роботи в Україні, оскільки вперше на законодавчому рівні було чітко визначено поняття дистанційної роботи та відокремлено його від поняття надомної роботи.

Аналізуючи законодавче визначення та наукові дослідження, можна виділити наступні ключові ознаки дистанційної роботи:

Виконання роботи поза приміщеннями роботодавця. Працівник самостійно обирає місце виконання роботи, яке може змінюватись. Як зазначає О.Г. Середа, це є однією з основних відмінностей дистанційної роботи від інших форм організації праці [4, с. 125].

Використання інформаційно-комунікаційних технологій. Це є обов'язковою умовою дистанційної роботи, що відрізняє її від інших форм віддаленої праці. На думку Я.В. Свічкарьової, саме використання сучасних технологій є визначальною рисою дистанційної роботи [5, с. 34].

Самостійне планування робочого часу працівником. За загальним правилом, на дистанційних працівників не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку. Як зазначає С.В. Вишновецька, це створює певні виклики щодо контролю за виконанням роботи та дотриманням трудової дисципліни [6, с. 126].

Обов'язкова письмова форма трудового договору. Це гарантує захист прав як працівника, так і роботодавця. На важливості цієї вимоги наголошує В.Я. Бурак, зазначаючи, що письмова форма договору дозволяє чітко визначити всі умови дистанційної роботи [7, с. 74].

Можливість поєднання дистанційної роботи з роботою на території роботодавця. Ця ознака відображає гнучкість дистанційної роботи та дозволяє ефективно поєднувати різні форми організації праці.

Важливо відрізняти дистанційну роботу від інших форм нестандартної зайнятості, зокрема від надомної роботи. Як зазначає Я.В. Сайченко, основними відмінностями є те, що дистанційна робота виконується в будь-якому місці за вибором працівника із використанням інформаційно-комунікаційних технологій, тоді як надомна робота виконується у чітко зафіксованому в договорі місці, прив'язується до адреси працівника з використанням засобів виробництва, матеріалів та інструментів [8, с. 35].

Крім того, дистанційну роботу слід відрізняти від фрілансу та інших форм самозайнятості. На відміну від фрілансерів, дистанційні працівники перебувають у трудових відносинах з роботодавцем, мають відповідні соціальні гарантії та підпорядковуються правилам, встановленим трудовим законодавством.

До 2020 року – відсутність спеціального регулювання. Дистанційна робота часто ототожнювалась з надомною працею, яка регулювалась Положенням про умови праці надомників, затвердженим Постановою Держкомпраці СРСР від 29.09.1981 р. [9]. Березень 2020 року – внесення змін до КЗпП України у зв'язку з пандемією COVID-19. Законом України від 30.03.2020 р. № 540-IX було введено поняття дистанційної (надомної) роботи [10]. Однак, як зазначає Я.В. Сімутіна, це регулювання мало тимчасовий характер і не вирішувало всіх проблем правового регулювання дистанційної роботи [11]. Лютий 2021 року – прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» [3]. Цим законом було розмежовано поняття дистанційної та надомної роботи, встановлено основні засади їх регулювання.

Закон від 4 лютого 2021 року вніс суттєві зміни до правового регулювання дистанційної роботи в Україні. Основними новаціями стали:

- чітке визначення поняття дистанційної роботи та її відмежування від надомної роботи;
- встановлення вимоги щодо письмової форми трудового договору про дистанційну роботу;
- закріплення права працівника самостійно визначати робоче місце та розподіляти робочий час;
- встановлення обов'язку роботодавця забезпечити працівника необхідними для роботи засобами;
- врегулювання питань охорони праці при дистанційній роботі.

Як зазначає Д.О. Плєхов, ці зміни значно покращили правове регулювання дистанційної роботи, хоча і залишили певні питання невирішеними [12, с. 142].

Відповідно до ч. 1 ст. 60-2 КЗпП України, трудовий договір про дистанційну роботу укладається у письмовій формі [2]. Це є важливою гарантією захисту прав як працівника, так і роботодавця.

Зміст трудового договору про дистанційну роботу має відповідати загальним вимогам трудового законодавства, але також містити специфічні умови, пов'язані з особливостями дистанційної роботи. Зокрема, у договорі мають бути визначені:

- порядок і строки забезпечення працівника необхідними для роботи засобами;
- порядок і строки подання працівником звітів про виконану роботу;
- розмір, порядок і строки виплати працівникові компенсації за використання належних йому обладнання та засобів;
- порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат.

Як зазначає В.Я. Бурак, у трудовому договорі також доцільно передбачити умови щодо режиму роботи, порядку комунікації між працівником і роботодавцем, способів контролю за виконанням роботи [7, с. 75]. Зміна умов праці дистанційних працівників здійснюється за загальними правилами, встановленими трудовим законодавством. Однак, враховуючи специфіку дистанційної роботи, законодавець передбачив деякі особливості.

Зокрема, відповідно до ч. 3 ст. 60-2 КЗпП України, у разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому [2]. Це означає, що зміна робочого місця працівником не потребує згоди роботодавця, якщо інше не передбачено трудовим договором.

Крім того, за погодженням між працівником і роботодавцем виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця. Умови такого поєднання мають бути визначені у трудовому договорі про дистанційну роботу або додатковій угоді до нього.

Однією з ключових особливостей дистанційної роботи є гнучкий режим робочого часу. Відповідно до ч. 2 ст. 60-2 КЗпП України, при дистанційній роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором [2].

Однак, важливо зазначити, що загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП України. Це означає, що навіть при самостійному розподілі робочого часу, дистанційний працівник не повинен працювати більше 40 годин на тиждень (якщо не встановлено скорочену тривалість робочого часу).

Як зазначає С.В. Вишновецька, така гнучкість у регулюванні робочого часу створює певні виклики щодо контролю за виконанням роботи та дотриманням трудової дисципліни [6, с. 126]. Тому в трудовому договорі доцільно передбачити механізми звітування працівника про виконану роботу та способи комунікації з роботодавцем.

Право на відпочинок є конституційним правом кожного працівника, включаючи дистанційних працівників. Однак, специфіка дистанційної роботи створює певні труднощі у реалізації цього права.

По-перше, самостійне планування робочого часу може призводити до того, що працівник фактично працює більше нормальної тривалості робочого часу. Як зазначає Ю.О. Остапенко, на практиці дистанційні працівники часто перепрацьовують, що негативно впливає на їхнє здоров'я та баланс між роботою і особистим життям [13, с. 139].

По-друге, відсутність чіткого розмежування між робочим часом і часом відпочинку може призводити до порушення права працівника на щоденний і щотижневий відпочинок. Роботодавці можуть очікувати від працівників постійної доступності, що фактично позбавляє їх можливості повноцінно відпочивати.

Для вирішення цих проблем науковці пропонують різні підходи. Зокрема, О.Г. Середа рекомендує закріпити в законодавстві право працівника на «відключення», тобто право не відповідати на повідомлення роботодавця поза встановленим робочим часом [4, с. 127]. Т.В. Колєснік пропонує встановити в трудовому договорі чіткі часові рамки, в які працівник повинен бути доступним для зв'язку з роботодавцем [14, с. 42].

Відповідно до ч. 9 ст. 60-2 КЗпП України, виконання дистанційної роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників [2]. Це означає, що дистанційні працівники мають право на справедливу оплату праці нарівні з працівниками, які виконують роботу в приміщенні роботодавця.

Особливістю оплати праці при дистанційній роботі є те, що вона може здійснюватися за результатами виконаної роботи, а не за відпрацьований час. Це потребує чіткого визначення в трудовому договорі критеріїв оцінки результатів роботи та порядку їх оплати.

Крім того, законодавство передбачає можливість компенсації працівникові витрат, пов'язаних з виконанням дистанційної роботи. Зокрема, це можуть бути витрати на оплату інтернету, електроенергії, амортизацію власного обладнання працівника тощо. Порядок і розміри таких компенсацій мають бути визначені в трудовому договорі.

Дистанційні працівники мають право на всі соціальні гарантії, передбачені трудовим законодавством, включаючи право на відпустку, соціальне страхування, пенсійне забезпечення тощо.

Однак, реалізація деяких соціальних гарантій при дистанційній роботі має свої особливості. Наприклад, питання надання та оплати листків непрацездатності може викликати певні труднощі, оскільки працівник не перебуває безпосередньо на робочому місці. У цьому контексті важливо чітко визначити в трудовому договорі порядок повідомлення роботодавця про хворобу та надання відповідних документів.

Також специфічним є питання забезпечення безпечних умов праці при дистанційній роботі. Відповідно до ч. 3 ст. 60-2 КЗпП України, працівник несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на своєму робочому місці [2]. Однак, це не звільняє роботодавця від обов'язку проводити інструктажі з охорони праці та здійснювати інші заходи, передбачені законодавством про охорону праці.

Незважаючи на те, що дистанційний працівник самостійно організовує своє робоче місце, роботодавець не звільняється від обов'язків щодо забезпечення безпечних умов праці. Відповідно до ст. 153 КЗпП України, на роботодавця покладається систематичне проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони [2].

Як зазначає Д.О. Плєхов, при дистанційній роботі такі інструктажі можуть проводитися дистанційно, з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій [12, с. 141]. Важливо, щоб факт проведення інструктажу був належним чином зафіксований, наприклад, шляхом обміну електронними документами між роботодавцем та працівником.

Крім того, роботодавець зобов'язаний забезпечити працівника необхідними для роботи засобами виробництва, інвентарем, сировиною, матеріалами, а також здійснювати контроль за правильним їх використанням та дотриманням працівником вимог безпеки під час роботи з цими засобами.

Відповідно до ч. 3 ст. 60-2 КЗпП України, працівник несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на своєму робочому місці [2]. Це означає, що дистанційний працівник повинен дотримуватися вимог охорони праці, пожежної безпеки та санітарії при організації свого робочого місця.

Працівник також зобов'язаний повідомляти роботодавця про будь-які ситуації, що загрожують життю та здоров'ю людей, про кожний нещасний випадок, що трапився під час виконання роботи. Важливо зазначити, що нещасні випадки, які сталися з дистанційними працівниками під час виконання ними трудових обов'язків, підлягають розслідуванню та обліку відповідно до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві [15].

Проблеми та перспективи вдосконалення правового регулювання дистанційної роботи в Україні. Незважаючи на суттєве вдосконалення правового регулювання дистанційної роботи в Україні, все ще залишається ряд проблемних питань:

Складнощі з контролем робочого часу та продуктивності праці дистанційних працівників. Як зазначає С.В. Вишновецька, відсутність чітких механізмів контролю може призводити до зловживань як з боку працівників, так і роботодавців [6, с. 127].

- проблеми забезпечення конфіденційності інформації та захисту персональних даних при використанні інформаційно-комунікаційних технологій;
- труднощі у забезпеченні належних умов праці та охорони праці на робочому місці дистанційного працівника;
- питання реалізації колективних трудових прав дистанційними працівниками, зокрема права на об'єднання у профспілки та ведення колективних переговорів;
- недостатня врегульованість питань компенсації витрат працівника, пов'язаних з виконанням дистанційної роботи.

Для вирішення вищезазначених проблем та подальшого вдосконалення правового регулювання дистанційної роботи в Україні можна запропонувати наступні напрями:

- розробка та впровадження механізмів електронного обліку робочого часу дистанційних працівників з урахуванням специфіки їхньої роботи;
- удосконалення законодавства щодо захисту інформації та персональних даних при дистанційній роботі;
- розробка рекомендацій щодо організації робочого місця дистанційного працівника та проведення дистанційних інструктажів з охорони праці;
- внесення змін до законодавства про профспілки та колективні договори з метою забезпечення реалізації колективних трудових прав дистанційними працівниками;
- уточнення порядку та розмірів компенсації витрат працівників, пов'язаних з виконанням дистанційної роботи;
- розробка типових форм трудових договорів про дистанційну роботу з урахуванням різних варіантів організації такої роботи;
- вдосконалення механізмів вирішення трудових спорів, пов'язаних з дистанційною роботою, зокрема, шляхом розвитку онлайн-медіації.

Висновки

Проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки: 1) правове регулювання дистанційної роботи в Україні пройшло значний шлях розвитку, особливо за останні роки. Прийняття Закону України від 4 лютого 2021 року стало важливим кроком у напрямку вдосконалення законодавства у цій сфері; 2) дистанційна робота має ряд специфічних ознак, які відрізняють її від інших форм організації праці. Ключовими є виконання роботи поза приміщеннями роботодавця, використання інформаційно-комунікаційних технологій та самостійне планування робочого часу працівником; 3) особливості укладення та зміни трудового договору про дистанційну роботу потребують детального врегулювання в законодавстві та на локальному рівні для забезпечення захисту прав як працівників, так і роботодавців; 4) питання робочого часу, часу відпочинку та оплати праці дистанційних працівників мають

свою специфіку, яка повинна враховуватися при розробці трудових договорів та локальних нормативних актів; 5) Забезпечення охорони праці при дистанційній роботі вимагає нових підходів та механізмів, які б враховували особливості організації робочого місця дистанційного працівника; 6) незважаючи на значний прогрес, правове регулювання дистанційної роботи в Україні все ще потребує вдосконалення. Основними напрямами подальшого розвитку законодавства мають стати: вдосконалення механізмів контролю за виконанням роботи, забезпечення інформаційної безпеки, реалізація колективних трудових прав дистанційних працівників, уточнення питань компенсації витрат працівників.

Подальший розвиток правового регулювання дистанційної роботи повинен відбуватися з урахуванням міжнародного досвіду та специфіки національного ринку праці, забезпечуючи баланс інтересів працівників, роботодавців та держави. Таким чином, правове регулювання дистанційної роботи в Україні є динамічною сферою, яка потребує постійного вдосконалення та адаптації до викликів сучасного світу праці.

Література

1. Future Workforce 2019: How Younge r Generations are Reshaping the Future Wor kforce / Recruiting&HR. Inavero, 2019. URL: https://www.slideshare.net/upwork/future-workforce-2019-how-younger-generations-are-reshaping-the-future-workforce/1.

2. Кодекс законів про працю України: Закон № 322-VIII від 10 груд. 1971 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top.

3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи : Закон України від 4 лютого 2021 р. № 1213-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text.

4. Середа О.Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві. Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Суми, 5-7 червня 2014 р.). Суми : СумДУ, 2014. С. 245-248.

5. Свічкарьова Я. В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості. Держава та регіони. Сер.: Право 1 (2013): 129-134.

6. Вишновецька С. В. Дистанційна робота як форма нетипової зайнятості: проблеми правового регулювання. Правова держава. 2016. Вип. 27. С. 225–232.

7. Бурак В. Я. Особливості укладення трудового договору про дистанційну роботу. Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали III Міжнар. наук.-практ. інтернет-конференції присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І. (2 квіт. 2021 р.). Харків, 2021. С. 73–77.

8. Сайченко Я. В. Щодо розмежування дистанційної роботи від інших форм нестандартної зайнятості. Прикарпатський юридичний вісник. 2021. № 4 (39). С. 33-36.

9. Про умови праці надомників: Положення, затверджене Постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 р. № 275/17-99 URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/159449___159449.

10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 30.03.2020 р. // Відомості Верховної Ради України. 2020. № 18. Ст. 123.

11. Сімутіна Я. В. Дистанційна праця в умовах карантину: спроба правового врегулювання. Судебно-юридическая газета. 2020. 5 трав. URL: https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distantsiyna-pratsya-v-umovakh-karantinusproba-pravovogo-vregulyuvannya.

12. Плєхов Д. О. До питання правового регулювання дистанційної роботи в Україні: сучасний стан. Актуальні проблеми держави і права. 2021. № 90. С. 139-144.

13. Остапенко Ю.О. Реалізація дистанційними працівниками права на працю та відпочинок. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2022. № 2 (44). С. 136-142.

14. Колєснік Т. В. Дистанційна робота: проблеми, виклики, перспективи. Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали II Міжнар. наук.-практ. інтернет-конференції, присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І. (м. Харків, 27 бер. 2020 р.). Харків, 2020. С. 40–43.

15. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві: затв. постановою Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 р. № 337. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#Text

SUMMARY

The article examines the current state and prospects of development of legal regulation of remote work in Ukraine. The author analyzes the concept and features of remote work, its distinction from other forms of non-standard employment. The genesis of legal regulation of remote work in Ukraine, in particular, the changes introduced by the Law of Ukraine of February 4, 2021, are considered. The author analyzes the peculiarities of concluding and amending an employment contract for remote work, the specifics of regulating working hours, rest time and remuneration of remote workers. Particular attention is paid to the issues of labor protection during remote work. The author identifies the main problems of application of the legislation on remote work and suggests the ways of its improvement. The author concludes that it is necessary to further develop the legal regulation of remote work with due regard for international experience and specifics of the national labor market.

Keywords: remote work, employment contract, working time, remuneration, labor protection, precarious work, labor legislation.