

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ

FEATURES OF LEGAL REGULATION REMOTE WORK

Актуальність статті полягає в тому, що в результаті розвитку науково-технічного прогресу та розширення ринку праці, в тому числі і в рамках міжнародного співробітництва, набуло актуальності таке явище, як дистанційна робота. У подібних відносинах мають інтерес як люди різних професій, які зазвичай не зацікавлені в жорстких формах співробітництва з організаціями, так і різного роду компанії, які відчувають необхідність у залученні фахівців, але не бажають зв'язувати себе довгостроковими формами співробітництва. Метою статті є – дослідити дистанційну зайнятість як одну із форм трудових відносин в умовах ринкової економіки, зокрема, розглянути актуальні питання сьогодення. Стаття присвячена особливостям правового регулювання дистанційної форми організації праці. Зроблено висновок, що дистанційна зайнятість – це нова реальність, особливий робочий процес, здійснюваний не за традиційним місцем роботи, передбачаючи взаємодію з роботодавцем за допомогою інформаційних та комунікаційних технологій. Дистанційна робота сприяє доступності праці для багатьох категорій населення (пенсіонери, особи з інвалідністю вагітні жінки тощо), усуває географічні перепони (завдяки мережі Інтернет та іншим засобам зв'язку), знімає соціальну напругу. Навіть більше, працівник особисто може формувати свій робочий режим, виконувати трудову функцію в зручних для нього умовах, що позитивно відображається на його продуктивності. Для роботодавця ефективність використання дистанційного режиму організації праці полягає в мінімізації витрат на утримання персоналу, оренду офісного приміщення, оплату комунальних послуг, закупівлю необхідного облаштування тощо. Зазначено, що дистанційні працівники повинні користуватися захистом трудових прав у питаннях обмеження тривалості робочого часу, підвищеної оплати за понаднормову роботу, роботу в нічний час, вихідні та святкові дні. Необхідно визнати за працівником право самостійно визначати режим робочого часу, але встановити заборону для роботодавця завантажувати працівника роботою так, щоб останній систематично залучався до понаднормової, нічної роботи і роботи у вихідні та святкові дні виключно з ініціативи роботодавця, без урахування вимог трудового законодавства про порядок і умови залучення до такої роботи. Роботодавець за допомогою сучасних засобів може визначити кількість відпрацьованого працівником часу, наприклад, за допомогою електронних систем.

Ключові слова: трудові правовідносини, працівник, роботодавець, гнучкий режим робочого часу, дистанційна робота, телеробота.

The relevance of the article is that as a result of the development of scientific and technological progress and the expansion of the labor market, including in the framework of international cooperation, such a phenomenon as remote work has become relevant. In such relationships, people of different professions are interested, who are usually not interested in rigid forms of cooperation with organizations, and various companies that feel the need to attract professionals, but do not want to tie themselves to long-term forms of cooperation. The aim of the article is to investigate remote employment as one of the forms of labor relations in a market economy, in particular to consider current issues. The article is devoted to the peculiarities of the legal regulation of the remote form of labor organization. It is concluded that remote employment is a new reality, a special

work process carried out outside the traditional place of work, involving interaction with the employer through information and communication technologies. Remote work promotes the accessibility of work for many categories of the population (pensioners, people with disabilities, pregnant women, etc.), eliminates geographical barriers (thanks to the Internet and other means of communication), relieves social tension. Moreover, the employee can personally shape his work schedule, perform a job function in convenient conditions, which has a positive effect on his productivity. For the employer, the effectiveness of using the remote mode of labor organization is to minimize the cost of staff, rent office space, pay for utilities, purchase the necessary equipment and more. It is noted that teleworkers should enjoy the protection of labor rights in terms of limiting working hours, increased pay for overtime work, night work, weekends and holidays. It is necessary to recognize the employee's right to determine the working hours, but to prohibit the employer to load the employee with work so that the latter is systematically involved in overtime, night work and work on weekends and holidays solely at the initiative of the employer, without regard to labor law. conditions of involvement in such work. The employer can use modern means to determine the amount of time worked by the employee, for example, using electronic systems.

Key words: *labor relations, employee, employer, flexible working hours, remote work, telework.*

Вступ. Покращення показників якості життя населення України та наближення їх до європейських стандартів потребує інтенсивного розвитку економіки нашої держави на основі посилення її конкурентоспроможності. Динамічний соціально-економічний прогрес має базуватися передусім на розвитку та ефективному використанні найціннішого ресурсу сьогодення – трудового потенціалу суспільства та посиленні його інноваційної активності.

У результаті розвитку науково-технічного прогресу та розширення ринку праці, в тому числі і в рамках міжнародного співробітництва, набуло актуальності таке явище, як дистанційна робота. Тематика залучення дистанційного працівника для виконання певного роду робіт надзвичайно актуальна. У подібних відносинах мають інтерес як люди різних професій, які зазвичай не зацікавлені в жорстких формах співробітництва з організаціями, так і різного роду компанії, які відчувають необхідність у залученні фахівців, але не бажають зв'язувати себе довгостроковими формами співробітництва. У подібних відносинах заінтересовані обидві сторони, і інтерес кожної зумовлений своїми уявленнями про корисність.

В умовах глобалізації такий вид діяльності дозволяє дистанційним працівникам оминати всі кордони і працювати як у своїй країні, так і виконувати замовлення зарубіжних замовників, що часто платять більше. Крім того, у зв'язку зі спалахом COVID-19 суттєво збільшилися ресурси для запровадження дистанційної роботи як організаційного заходу фізичного дистанціювання, що має на меті запобігання зараженню коронавірусом на робочих місцях. Отже, дистанційна зайнятість потрібна явище як в умовах економічної кризи, так і в умовах скорочення попиту на робочу силу [1, с. 84].

Дистанційна робота працівників наразі відповідає теперішньому темпу розвитку технологій; сприяє доступності праці для багатьох категорій населення (пенсіонери, особи з інвалідністю вагітні жінки та інші); усуває географічні перепони (завдяки мережі Інтернет та іншим засобам зв'язку); знімає соціальну напругу. Навіть більше, працівник особисто може формувати свій робочий режим, виконувати трудову функцію в зручних для нього умовах, що позитивно відображається на його продуктивності. Для роботодавця ефективність використання дистанційного режиму організації праці полягає в мінімізації витрат на утримання персоналу, оренду офісного приміщення, оплату комунальних послуг, закупівлю необхідного обладнання тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з теми. Проблематика правового регулювання дистанційної зайнятості працівників була тою чи іншою мірою предметом вивчення вітчизняних учених, з-поміж яких варто виділити таких, як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Л.П. Гаращенко, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, В.П. Кохан, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, В.І. Прокопенко, П.Д. Пилипенко, О.М. Ярошенко та інші. Питання запровадження дистанційної роботи висвітлювалися також у працях зарубіжних учених, зокрема Е.М. Бородіної [2], Н.Р. Нікітіної [3], К.Л. Томашевського [4], О.Є. Коркіна [5], О.С. Чанишева [6] та інших. Проте, не применшуючи значення наукових доробків зазначених науковців щодо дослідження вказаного питання, тематика правового регулювання дистанційної зайнятості працівників і сьогодні є досить актуальною.

Постановка завдання. Мета статті – дослідити дистанційну зайнятість як одну із форм трудових відносин в умовах ринкової економіки, зокрема розглянути актуальні питання сьогодення.

Результати дослідження. Дистанційна зайнятість – це нова реальність, особливий робочий процес, здійснюваний не за традиційним місцем роботи, передбачаючи взаємодію з роботодавцем за допомогою інформаційних та комунікаційних технологій [7, с. 81]. Деякі фахівці відмежовують телероботу і дистанційну. Зокрема, телеробота є процесом виконання роботи працівником за межами офісу за допомогою телекомунікаційних засобів зв'язку. Тоді як дистанційна робота є виконанням роботи за межами офісу з більш низькою необхідністю використання інформаційних технологій і є ширшим поняттям, ніж категорія телеробота [8, с. 117–137].

Керуючись приписами Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» від 4 лютого 2021 р., № 1213-IX [9], починаючи із 27 лютого 2021 р. діють нові правила запровадження дистанційного режиму роботи.

За загальним правилом із дистанційним працівником треба оформити письмовий трудовий договір (п. 6-1 ст. 24 КЗпП України), але під час карантину достатньо наказу (ч. 11 ст. 60² КЗпП України). Типові форми трудового договору про дистанційну роботу та трудового договору про надомну роботу має затвердити Мінекономіки. Наразі уже представлений відповідний проєкт наказу [10].

Наразі на практиці виникає проблема щодо контролю роботи дистанційних працівників із гнучким режимом. Роботодавець повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови, щоб зростала продуктивність праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну (ст. 141 КЗпП України). Роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи (ч. 2 ст. 30 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р., № 108/95-ВР [11]). Гнучкий режим робочого часу запроваджують, якщо роботодавець організує облік відпрацьованого робочого часу працівників, які в різний час приходять і йдуть з роботи. Якщо працівник працює в офісі, то слід фіксувати початок і закінчення робочого дня за інформацією з електронних перепусток, входом / виходом працівника з програми чи корпоративної мережі. Якщо працівник працює дистанційно, цього недостатньо або взагалі – неможливо. Наразі різноманітні програми дають змогу роботодавцям контролювати роботу працівників, у тому числі дистанційних, та обліковувати їхній робочий час.

Роботодавець самостійно вирішує, в який спосіб доручає працівнику роботу і контролює її виконання. Якщо працівник і керівник працюють в одній програмі, останній у режимі реального часу бачить, чим займається працівник. В інших випадках керівнику доречно письмово ставити завдання працівнику та отримувати звіт про роботу – електронною поштою, на внутрішньому корпоративному сайті тощо. Наприклад, працівник щодня звітує керівнику, що зробив, надсилає файли з роботою. Керівник приймає роботу й у табелі позначає «Р8».

Під час дистанційної роботи роботодавцям все ж не варто ставити працівникам завдання лише телефоном. По-перше, працівник може забути про доручення. По-друге, так керівнику складніше контролювати роботу підлеглих. Якщо постане питання притягти працівника до дисциплінарної відповідальності за невиконання або неналежне виконання обов'язків, керівник не доведе, коли і яку роботу доручав працівникові [12].

Наразі різноманітні комп'ютерні програми дають змогу роботодавцям контролювати роботу працівників, зокрема дистанційних, та обліковувати їх робочий час. Роботодавець самостійно вирішує, в який спосіб доручає працівнику роботу і контролює її виконання. Якщо працівник і керівник працюють в одній програмі, останній у режимі реального часу бачить, чим займається працівник. В інших випадках керівнику слід: (1) письмово ставити завдання працівнику; (2) отримувати звіт про роботу – електронною поштою, на внутрішньому корпоративному сайті тощо; (3) якщо ж працівник уникає звітування, спілкування, то роботодавець вправі проконтролювати виконання роботи працівником у дистанційному режимі шляхом відвідування вдома особисто або уповноваженими на це працівниками.

Насправді науковці все ж переконують у тому, що, по суті, у трудовому договорі з дистанційним працівником режим робочого часу встановлюється не за згодою сторін, не трудовим договором, а в односторонньому порядку – на розсуд дистанційного працівника [13, с. 432]. Під час встановлення працівником конкретного режиму робочого часу роботодавець має можливість знати, в який час можна обговорити з працівником робочі питання, залучити до відеоконференції тощо. Але заповнення табеля обліку робочого часу на такого працівника вести проблематично, тому, скоріше за все, такий облік буде лише умовним [4, с. 54].

У трудовому договорі про дистанційну роботу може бути передбачений режим ненормованого робочого дня, але це не означає обов'язок дистанційного працівника систематично працювати за межами встановленої для нього тривалості робочого часу [5, с. 51–58]. Однак у зв'язку з тим, що в більшості випадків режим робочого часу і часу відпочинку дистанційного працівника встановлюється ним на свій розсуд такого працівника досить складно притягнути до дисциплінарної відповідальності за прогул [14, с. 56].

Науковцями також висловлювалися думки, що найкращий варіант регулювання трудових відносин працівників «мобільного офісу» – поширення на них режиму правового забезпечення праці надомників, оскільки такі працівники знаходяться за межами робочого місця, то це зближує їх із категорією надомників [15, с. 179].

У науковій юридичній літературі стверджується, що за перший рік роботи право на використання відпустки виникає у дистанційного працівника після закінчення шести місяців безпервної роботи у певного роботодавця. За угодою сторін оплачувана відпустка може бути надана і раніше цього терміну. Дистанційний працівник включається в графік відпусток і попереджається про день початку відпустки під розписку не пізніше ніж за два тижні до його початку [16, с. 191].

Серед особливостей, що вирізняють трудовий договір з дистанційним працівником, є також те, що в ньому мають чітко визначатися порядок, розміри і строки виплати компенсації за використання належного їм або орендованого обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації, відшкодування інших витрат, наприклад, на оренду робочого приміщення, інтернет-місця в бізнес-центрі, на оплату стільникового зв'язку тощо [2, с. 164].

Висновки. Отже, дистанційні працівники повинні користуватися захистом трудових прав у питаннях обмеження тривалості робочого часу, підвищеної оплати за понаднормову роботу, роботу в нічний час, вихідні та святкові дні. Необхідно визнати за працівником право самостійно визначати режим робочого часу, але встановити заборону для роботодавця завантажувати працівника роботою так, щоб останній систематично залучався до понаднормової, нічної роботи і роботи у вихідні та святкові дні виключно з ініціативи роботодавця, без урахування вимог трудового законодавства про порядок і умови залучення до такої роботи. Роботодавець за допомогою сучасних засобів може визначити кількість відпрацьованого працівником часу, приміром, за допомогою електронних систем.

Список використаних джерел:

1. Плехов Д.О. Дистанційна зайнятість як одна із форм трудових відносин в умовах сьогодення. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. № 5(34). С. 84–87.
2. Бородин Е.Н. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2019. 212 с.
3. Никитина Н.Р. Режим рабочего времени и его виды : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Москва, 2011. 170 с.
4. Томашевский К.Л. Компьютерное надомничество (телеработа) как одна из гибких форм занятости в XXI в. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2011. № 3. С. 32–35.
5. Коркин А.Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: монография. Москва : Инфотропик Медиа, 2013. 208 с.
6. Чанышев А.С. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в странах Скандинавии: монография. Москва : Проспект, 2016. 128 с.
7. Лешукова Н. Актуальные проблемы организации труда дистанционных работников. *Трудовое право*. 2015. № 8. С. 80–85.
8. Кошелева С.В. Телеработа как новая форма управления персоналом организациях виртуального типа. *Вестник Санкт-Петербургского университета*. 2004. Сер. 8. Вып. 3. № 24. С. 117–137.
9. 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 04.02.2021 р. № 1213-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 20. Ст. 178.
10. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: наказ Міністерства економіки України. URL: <http://spo.fpsu.org.ua/images/1104.pdf>
11. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

12. Найчастіші запитання та відповіді про гнучкий режим робочого часу. URL: <https://ekadrovik.mcfrr.ua/822059>
13. Актуальные проблемы трудового права: учеб. / отв. ред. Н. Л. Лютов. Москва: Проспект, 2017. 320 с.
14. Сорокин А. Дистанционные работники: анализ споров по дисциплине. *Трудовое право*. 2015. № 11. С. 55–57.
15. Сойфер В. Г. Стабильность и динамика трудового отношения : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Санкт-Петербург, 2004. 305 с.
16. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников : научн.-практ. пособ. / отв. ред. Т.Ю. Коршунова. Москва : Юриспруденция, 2015. 220 с.