

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису*

ПЛЄХОВ ДАНИЛО ОЛЕКСАНДРОВИЧ

УДК 349.23:331.312.4

**ДИСЕРТАЦІЯ
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ**

081 «Право»

08 «Право»

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ Д. О. Плєхов

Науковий керівник –
Ярошенко Олег Миколайович,
доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України

Харків – 2022

АНОТАЦІЯ

Плехов Д. О. Правове регулювання дистанційної роботи. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2022.

У дисертації відстоюється позиція, що національна політика в сфері дистанційної праці має сприяти рівності між дистанційними, надомниками та іншими працівниками з урахуванням особливостей, притаманних віддаленій праці, у тому числі щодо: а) права на створення організацій або вступ до організації за їх вибором та на участь у діяльності таких організацій; б) захисту від дискримінації у сфері праці; в) захисту в сфері безпеки та гігієни праці; г) оплати праці; д) захисту в системі соціального забезпечення; е) доступу до професійної підготовки; ж) мінімального віку прийому на роботу чи допуску до трудової діяльності; з) захисту материнства та ін.

Установлено, що на основі принципу єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин необхідне «вирівнювання» прав та можливостей дистанційного працівника та роботодавця, для чого необхідно забезпечити здійснення права роботодавця на управління процесом дистанційної праці. З цією метою доцільним убачається введення додаткових підстав розірвання трудового договору з дистанційним працівником, передбачених угодою сторін (трудоим договором). До їх числа можна віднести: невиконання чи неналежне виконання профзавдання; недотримання термінів та порядку обміну електронними документами; невідповідність виконаної роботи встановленим та узгодженим вимогам; відмова співробітника використовувати у роботі засоби захисту інформації, надані чи рекомендовані роботодавцем.

Доведено, що для зменшення ризиків у сфері охорони праці під час

визначення місцем роботи саме місця проживання працівника слід установити правило, що працівник має письмово написати у заяві чи потребує його дистанційне робоче місце удосконалення, чи створені належні умови для виконання покладених завдань без проведення обстеження роботодавцем умов, в яких виконується робота, або ж допустити роботодавця для огляду такого дистанційного робочого місця. Можна також «взяти на замітку» досвід тих держав, де дистанційний працівник має право вимагати проведення перевірок умов праці службою охорони праці роботодавця.

Аргументовано, що залучення дистанційних працівників до надурочних робіт, роботи у вихідні, святкові дні, нічний час без підвищеної оплати праці може спричинити масові зловживання з боку роботодавців. За такого підходу дистанційна робота стане засобом посилення експлуатації працівників і неминуче позначиться на показниках виробничого травматизму, що призведе до зниження якості умов праці та життя. Отже, дистанційні працівники мають користуватися захистом трудових прав у питаннях обмеження тривалості робочого часу, підвищеної оплати за понаднормову роботу, та роботу в нічний час, вихідні та святкові дні. Слід закріпити за працівником право самостійно визначати режим робочого часу (у тому числі працювати у вихідний день, а не в будній день), якщо це допускається трудовим договором. При цьому необхідно встановити заборону для роботодавця завантажувати працівника роботою в такий спосіб, щоб останній систематично залучався до понаднормової, нічної роботи та роботи у вихідні та святкові дні.

Установлено, що у науковій юридичній літературі дедалі частіше зустрічаються позиції, що дистанційна та віддалена робота – це не одне й теж. У цій науковій праці автор не підтримує таку позицію, оскільки вважає, що дистанційна та віддалена робота є синонімами, а їх розмежування пов'язане із варіативністю перекладу з англійської мови. Категорія «віддалена робота» є збірним поняттям, яке охоплює як

дистанційну, так і надомну працю. А захарашення законодавства і хаос у наукових підходах створюють лише складнощі як для правозастосування, так і для удосконалення правового регулювання дистанційної та надомної роботи. Слід чітко розуміти, що дистанційна та надомна робота виконуються віддалено від стаціонарного робочого місця, з цим і пов'язана поява категорії «віддалена робота».

Відстоюється позиція, що для того, щоб роботодавець мав можливість звільнити працівника-дистанційника за прогул, то має бути узгоджене місце, де конкретно буде перебувати працівник під час виконання своєї трудової функції. Більше того, у зарубіжних компаніях для контролю того, що дистанційний працівник протягом усього робочого дня працює, а не займається своїми особистими справами, використовується *time-tracking*. Якщо використовувати такий підхід, то тоді можна довести, що фактично працівник вчинив прогул, бо трекер не зафіксував перебування його на дистанційному місці роботи, у інших же випадках, вважаємо, що не можна звільняти за прогул дистанційного працівника, адже ми не можемо довести саме відсутність на роботі. Більше того, не слід забувати, що прогулом є відсутність на місці роботи, а не на робочому місці. Тому висловлена позиція, що дистанційного працівника доречніше звільняти за п. 3 ст. 40 КЗпП України, позаяк прогул важко довести, адже кадрова комісія не може увійти в житло та почати з'ясовувати чим працівник займається у себе вдома. А ось довести факт того, що працівник не виконував свої обов'язки – це об'єктивніше та простіше саме у ситуації з дистанційним працівником.

Це ж саме стосується випадків коли роботодавець вважає, що дистанційник працював у нетверезому стані. На нашу думку, доречніше буде притягати його до дисциплінарної відповідальності не за п. 7 ст. 40 КЗпП України, а за те, що він не виконав або погано виконав доручення роботодавця. Як наслідок, з'являться підстави для звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП України.

Висловлена думка, що працівнику, з яким уклали письмовий трудовий договір на дистанційну роботу, має дозволятися виконувати свою трудову функцію за кордоном, адже національне законодавство про працю не забороняє дистанційно працювати за межами країни громадянину України, який уклав трудовий договір із роботодавцем, що перебуває в Україні. За таких обставин доречно під час укладання трудового договору або впровадження дистанційної роботи працівнику повідомити роботодавцю, що він виконуватиме роботу за межами України, і прописати в наказі чи письмовому трудовому договорі, що працюватиме тільки дистанційно, а на підприємстві не з'являтиметься. Інакше якщо роботодавцеві знадобиться, щоб працівник з'явився в офісі, а той відмовиться приїхати в Україну, то роботодавець має право оголосити догану, а надалі — звільнити.

Установлено, що сучасними тенденціями розвитку дистанційної соціально-трудової активності молоді у міжрегіональному контексті є інституціоналізація та професіоналізація. Це виявляється у формалізації та стабільності дистанційних соціально-трудових відносин, сфери реалізації, засобів та структурних компонентів дистанційної праці як соціального інституту.

У період інформатизації суспільства та прогресу цифрових технологій перед особами з інвалідністю відкриваються нові можливості в сфері працевлаштування. Зростання використання комп'ютерної техніки та сучасних технологій сприяють розширенню комунікаційних зв'язків між людьми та зміни структури соціально-трудових відносин. Інновації у сучасному інформаційному суспільстві дозволяють створювати нові робочі місця, у яких застосовуються дистанційні форми зайнятості. Такого виду трансформація зайнятості в перспективі дає можливим застосування праці слабо захищених на ринку праці категорій населення, у тому числі й осіб з інвалідністю.

Перспективними напрямками розвитку дистанційних трудових

відносин виокремлено такі: збільшення числа представників жіночої статі у когорті дистанційних працівників; відбудеться зниження вікового порога виходу молоді на ринок дистанційної праці; розширення простору дистанційних трудових відносин на основі віртуалізації практично всіх сфер життя суспільства та багатьох спеціальностей; формування полівікової основи дистанційних трудових процесів та зростання внутрішньої конкуренції; підвищення ступеня «включеності» в простір дистанційної зайнятості людей з обмеженими можливостями здоров'я.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що положення й висновки дисертації можуть бути використані у *науково-дослідницькій діяльності* – з метою подальшого вивчення й розкриття порушеної проблематики, вдосконалення правового регулювання дистанційної роботи; *навчальному процесі* – при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право», «Кадровий менеджмент» тощо, при написанні відповідних розділів підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, а також при підготовці студентами наукових робіт; *правотворчості* – у процесі реформування й удосконалення чинного трудового законодавства щодо правової регламентації дистанційної роботи; *правозастосуванні* – при оперуванні наведеними висновками, рекомендаціями і пропозиціями в діяльності органів державної влади України, місцевого самоврядування, професійних спілок, громадських організацій тощо.

Ключові слова: дистанційна зайнятість, віддалена робота, режим роботи, трудові відносини, інформаційно-комунікаційні технології, ринок праці, цифровізація.

SUMMARY

Plekhov D. O. Legal regulation of remote work. – Qualifying scientific work on the rights of manuscripts.

Thesis for the philosophy doctor degree in specialty 081 «Law». – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkov, 2022.

The dissertation argues that the national policy in the field of telework should promote equality between telecommuting, homeworkers and other workers, taking into account the peculiarities of telecommuting, including: a) the right to establish or join organizations of their choice and to participation in the activities of such organizations; b) protection against discrimination in the field of labor; c) protection in the field of occupational safety and health; d) wages; e) protection in the social security system; f) access to vocational training; g) the minimum age for employment or admission to employment; h) protection of motherhood, etc.

It is established that on the basis of the principle of unity and differentiation of legal regulation of labor relations it is necessary to “equalize” the rights and opportunities of remote workers and employers, for which it is necessary to ensure the employer's right to manage remote work. For this purpose, it is advisable to introduce additional grounds for termination of the employment contract with the remote worker, provided by agreement of the parties (employment contract). These include: non-fulfillment or improper fulfillment of professional tasks; non-compliance with the terms and procedure for the exchange of electronic documents; non-compliance of the performed work with the established and agreed requirements; refusal of the employee to use information protection measures provided or recommended by the employer.

It has been proven that in order to reduce occupational safety risks when determining the place of work of the employee, it is necessary to establish a rule that the employee must write in a statement whether his remote workplace needs improvement, or create appropriate conditions for tasks without examination by employer the conditions in which the work is performed, or allow the employer to inspect such a remote workplace. It is also possible to “take note” of the

experience of those states where the remote worker has the right to require inspections of working conditions by the employer's labor protection service.

It is argued that the involvement of remote workers in overtime work, work on weekends, holidays, night hours without high wages can cause massive abuse by employers. Under this approach, remote work will be a means of increasing the exploitation of workers and will inevitably affect the rates of occupational injuries, which will reduce the quality of working and living conditions. Therefore, teleworkers should enjoy protection of their labor rights in terms of limiting working hours, increased pay for overtime, and working at night, on weekends and holidays. The employee should have the right to determine the working hours (including working on weekends, not on weekdays), if permitted by the employment contract. At the same time, it is necessary to prohibit the employer from loading the employee with work in such a way that the latter is systematically involved in overtime, night work and work on weekends and holidays.

It is established that in the scientific legal literature there are more and more positions that remote work and telework are not the same thing. In this scientific work, the author does not support this position, as he believes that remote work and telework are synonymous, and their distinction is due to the variability of translation from English. The category of "remote work" is a collective term that covers both telework and domestic labour. And the clutter of legislation and chaos in scientific approaches create only difficulties for law enforcement and to improve the legal regulation of telework and domestic labour. It should be clearly understood that telework and domestic labour is performed remotely from a stationary workplace, and this is associated with the emergence of the category of "remote work".

It is argued that in order for an employer to be able to dismiss a remote worker for absenteeism, the location of the employee during the performance of his or her job function must be agreed upon. Moreover, in foreign companies, time-tracking is used to control that the remote worker works throughout the

working day and does not do his personal business. If we use this approach, then we can prove that the employee actually committed absenteeism, because the tracker did not record his stay at the remote workplace, in other cases, we believe that the remote employee can not be fired for absenteeism, because we can not prove the absence at work. Moreover, we should not forget that absenteeism is absence from the workplace, not the workplace. Therefore, the position was expressed that it is more appropriate to dismiss a remote worker under paragraph 3 of Art. 40 of the Labor Code of Ukraine, as absenteeism is difficult to prove, because the personnel commission can not enter the house and start to find out what the employee is doing at home. But proving the fact that the employee did not perform his duties is more objective and easier in the case of a remote worker.

The same applies to cases where the employer believes that the remote worked in a state of intoxication. In our opinion, it would be more appropriate to bring him to disciplinary responsibility not under paragraph 7 of Art. 40 of the Labor Code of Ukraine, and for the fact that he did not fulfill or poorly executed the instructions of the employer. As a result, there will be grounds for dismissal under paragraph 3 of Art. 40 of the Labor Code of Ukraine. The opinion is expressed that an employee with whom a written employment contract has been concluded for remote work should be allowed to perform his employment function abroad, as national labor legislation does not prohibit a citizen of Ukraine who has concluded an employment contract with an employer Ukraine. In such circumstances, when concluding an employment contract or introducing remote work, it is appropriate to inform the employer that he will perform work outside Ukraine and to prescribe in the order or written employment contract that he will work only remotely and will not appear at the company. Otherwise, if the employer needs the employee to show up at the office and the employee refuses to come to Ukraine, the employer has the right to reprimand and then dismiss.

It is established that the current trends in the development of remote social and labor activity of youth in the interregional context are institutionalization and professionalization. This is manifested in the formalization and stability of remote social and labor relations, the sphere of implementation, means and structural components of remote labor as a social institution.

In the period of informatization of society and the progress of digital technologies, new opportunities in the field of employment open up for people with disabilities. The growth of the use of computer technology and modern technologies contribute to the expansion of communication links between people and changes in the structure of social and labor relations. Innovations in the modern information society allow the creation of new jobs in which remote forms of employment are used. This type of transformation of employment in the future makes it possible to use the work of vulnerable groups in the labor market, including people with disabilities.

Promising areas for the development of remote labor relations are the following: increase in the number of females in the cohort of remote workers; the age threshold for young people to enter the remote labor market will be lowered; expanding the space of remote labor relations on the basis of virtualization of almost all spheres of society and many specialties; formation of the age-related basis of remote labor processes and the growth of internal competition; increasing the degree of “inclusion” in the space of remote employment of people with disabilities.

The practical significance of the results is that the provisions and conclusions of the dissertation can be used in *research activities* – in order to further study and disclose the issues raised, to improve the legal regulation of telework; *the educational process* – in the teaching of disciplines “Labor Law”, “HR-Management”, etc., in writing the relevant sections of textbooks, manuals, lecture courses, as well as in the preparation of students' scientific papers; *law-making* – in the process of reforming and improving the current labor legislation

on the legal regulation of telework; *law enforcement* – in operating with the above conclusions, recommendations and proposals in the activities of public authorities of Ukraine, local governments, trade unions, etc.

Key words: remote employment, telework, operating mode, labor relations, information and communication technologies, labor market, digitalization.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

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. Plekhov D. Legal regulation of remote employment of workers in foreign countries. *The scientific heritage*. 2021. Vol 5. No 60(60). P. 55–59.
3. Плехов Д. О. До питання правового регулювання дистанційної роботи в Україні: сучасний стан *Актуальні проблеми держави і права*. 2021. № 90. С. 139–144.
4. Плехов Д. О. Міжнародно-правове регулювання дистанційної роботи як однієї із форм нестандартної зайнятості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2021. № 65. С. 180–184.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Плехов Д. О. Дистанційна зайнятість: питання сьогодення. *Захист прав дітей та молоді: світ і Україна*: матеріали III Міжнар. наук. конф. учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених (м. Одеса, 17 груд. 2020 р.) / укл. А. В. Лисенко. Одеса : НУ «Одеська юридична академія», 2020. С. 28–30.
2. Плехов Д. О. Дистанційна зайнятість як атипова форма трудової діяльності. *Актуальні проблеми приватного та публічного права, присвяченої 92-річчю від дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, д.ю.н., професора Процевського О.І.* : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 2 квіт. 2021 р.). Харків, 2021. С. 190–192.
3. Плехов Д. О. Дистанційна зайнятість: нормативно-правове забезпечення. *Безпека людини і реалізація права на працю в сучасних умовах життєдіяльності*: матеріали XII-ї наук. інтернет-конф. студентів, аспірантів і молодих вчених Національного юридичного університету імені Ярослава

Мудрого (м. Харків, 22-23 квіт. 2021 р.). Харків : Нац. юрид. ун-т, 2021. С. 334–338.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	4
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВА ПРИРОДА ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ.....	12
1.1. Поняття, сутність та суттєві ознаки дистанційної роботи.....	12
1.2. Генеза наукових підходів до дистанційної роботи та її впровадження на практиці.....	32
1.3. Відмежування дистанційної роботи від суміжних форм нестандартної зайнятості.....	49
Висновки до розділу 1	67
РОЗДІЛ 2. ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА: КОМПАРАТИВІСТСЬКО-ПРАВОВЕ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	72
2.1. Міжнародно-правові стандарти здійснення дистанційної роботи.....	72
2.2. Особливості правового регулювання дистанційної роботи в зарубіжних країнах.....	80
Висновки до розділу 2	104
РОЗДІЛ 3. СУЧАСНИЙ СТАН І ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ.....	107
3.1. Механізм правового регулювання дистанційної роботи в Україні.....	107
3.2. Основні напрями оптимізації правового регулювання дистанційної роботи в Україні.....	150
Висновки до розділу 3	168
ВИСНОВКИ.....	173

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	178
ДОДАТОК.....	196

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВРУ – Верховна Рада України

ВС / ВСУ – Верховний Суд України

ВЦРПС – Всесоюзна центральна рада професійних спілок

Держпраці – Державна служба України з питань праці

ЕЦП – електронний цифровий підпис

ЄДРСР – Єдиний державний реєстр судових рішень

ЄС – Європейський Союз

ІКТ – інформаційні та комунікаційні технології

КЕП – кваліфікований електронний підпис

КЗпП України – Кодекс законів про працю України

КМУ – Кабінет Міністрів України

ЛКК – лікарсько-консультативна комісія

МОЗ – Міністерство охорони здоров'я України

МОН – Міністерство освіти і науки України

МОП – Міжнародна організація праці

НАДС – Національне агентство України з питань державної служби

ОТГ – об'єднана територіальна громада

ПВТР – правила внутрішнього трудового розпорядку

ПК – персональний комп'ютер

СОП – служба з охорони праці

СРСР – Союз Радянських Соціалістичних Республік

США – Сполучені Штати Америки

ТЗ – транспортний засіб

ФОП – фізична особа-підприємець

ЦК України – Цивільний кодекс України

ЦПД – цивільно-правовий договір

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. В історії України тривалий час бракувало правового регулювання дистанційної роботи. Єдиний акт, який регламентував віддалену роботу, був акт 40-річної давнини, але й той стосувався надомної роботи. Але це є цілком виправданим, адже ще сорок років тому не йшлося про електронний документообіг, про інформаційно-комунікативні засоби, комп'ютерне забезпечення, відео-конференції, онлайн зустрічі тощо. Наразі ситуація зазнала кардинальних змін, суспільство стає все більше інформатизованим та цифровізованим. Усі ці процеси вплинули і на ринок праці, зокрема, пошук роботи зараз може звестися лише до одного кліку клавішею комп'ютера. Процес реалізації трудової функції працівником також суттєво змінився, адже для цього для багатьох професій достатньо працювати вдома чи в іншому місці, використовуючи інформаційно-телекомунікаційні засоби. Відтак, дистанційна зайнятість увійшла в практичну дійсність.

Незважаючи на те, що дистанційна робота вже тривалий час застосовувалася в українській дійсності, вже ж вітчизняне законодавство ніяк не сприяло покращенню умов здійснення такої роботи. І лише всесвітня пандемія, яка ще більше спровокувала перехід на дистанційну зайнятість, підштовхнула українського нормотворця звернути увагу на цю сферу. Як результат, з'явилися спочатку приписи, які ототожнювали дистанційну та надомну роботу, і лише згодом було розрізнено ці два види зайнятості.

Однак навіть це не «зняло» низки проблем, які виникають під час використання дистанційної праці. Так і залишаються на порядку денному питання захисту трудових та соціальних прав дистанційних працівників, дотримання принципу рівності їх зі звичайними працівниками, які працюють на стаціонарному робочому місці у приміщеннях роботодавця, питання охорони та оплати праці також викликають безліч запитань.

Дистанційні працівники дуже часто мають набагато більше навантаження, а тому змушені працювати понаднормово, але при цьому на оплаті їх праці це відображається вкрай рідко. Це ж стосується і охорони праці, адже дистанційні працівники, працюючи вдома чи іншому зручному для них місці, можуть зазнати певних травм тощо, але наразі такі нещасні випадки навряд чи будуть визнані виробничими.

Ці та інші проблеми потребують нагального вирішення, а правове регулювання дистанційної роботи потребує вдосконалення, а тому потрібен професійний, фаховий та зважений пошук шляхів вирішення цих питань та вироблення найкращих пропозицій для удосконалення законодавчої регламентації запровадження дистанційної роботи, умов праці дистанційних працівників та гарантій реалізації трудових і соціальних прав таких працівників. Саме це й слугувало поштовхом до обрання цієї теми дослідження.

Науково-теоретичним підґрунтям цього дослідження стали праці зарубіжних та вітчизняних науковців у різних галузях права, але зокрема, у галузі трудового права: М. Г. Александрова, М. Й. Бару, Н. Б. Болотіної, Р. З. Лівшиця, А. Є. Пашерстника, О. І. Процевського, О. В. Смирнова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та ін. На жаль, ученими-трудовамиками аналізувалися лише загальні аспекти віддаленої праці, режимів робочого часу, але на рівні комплексних досліджень бракує наукових праць, які розкривали б юридичну та соціальну природу дистанційної роботи. Тому на часі дослідити особливості дистанційної роботи, з'ясувати проблеми її запровадження та запропонувати шляхи їх вирішення.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота, виконана на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, спрямована на виконання Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 р. за № 5/2015, і Стратегії розвитку

наукових досліджень НАПрН України на 2016–2020 роки, схваленої постановою загальних зборів НАПрН України від 3 березня 2016 р., Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2016–2020 роки, затверджених постановою загальних зборів НАПрН України від 3 березня 2016 р. і цільової комплексної програми Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960).

Мета й завдання дослідження. Мета наукової роботи полягає в тому, щоб на підставі вивчення міжнародного та зарубіжного досвіду, аналізу судової практики щодо запровадження дистанційної роботи, осмислення наукових підходів вчених до впровадження у практичну дійсність дистанційної роботи та впливу цього процесу на ринок праці, розробити певні рекомендації щодо вдосконалення правової регламентації дистанційної роботи, а також сформулювати низку висновків, пропозицій, спрямованих на вдосконалення запровадження дистанційної роботи та захист трудових і соціальних прав дистанційних працівників.

Для досягнення наведеної мети поставлені такі завдання:

- з’ясувати соціальну природу дистанційної праці;
- розкрити специфічні ознаки дистанційної роботи;
- показати генезис науково-правової думки щодо дистанційної зайнятості;
- охарактеризувати міжнародні стандарти організації дистанційної роботи;
- виявити позитивний для вітчизняних реалій зарубіжний досвід запровадження дистанційної роботи;
- установити особливості запровадження дистанційної роботи;
- показати специфіку дистанційної праці в умовах цифровізації;
- сформулювати пропозиції щодо шляхів вдосконалення запровадження дистанційної роботи.

Об'єкт дослідження становлять правовідносини, що виникають у зв'язку із запровадженням дистанційної роботи.

Предметом дослідження є правове регулювання дистанційної роботи.

Методи дослідження. Для цілісного розкриття тематики дослідження, досягнення об'єктивного, всебічного наукового результату і сформулювання відповідних висновків застосовано низку загальнонаукових і спеціальних методів пізнання. Основою наукових пошуків став філософський метод наукового пізнання – діалектичний, що сприяв всебічному вивченню процесів запровадження дистанційної роботи в практичну дійсність та впливу на ринок праці в їх взаємозв'язку і взаємозумовленості (підрозділи 1.1; 1.2; 1.3; 3.1; 3.2).

Також у дисертації застосовувалися теоретичні методи наукового дослідження, як-от: індукція, дедукція, аналіз та синтез. Метод індукції у роботі використовувався, приміром, під час аналізу звільнення за прогул дистанційних працівників, а також під час узагальнення перспективних шляхів запровадження дистанційної праці (підрозділи 3.1; 3.2). Дедукція у роботі застосовувалася під час установлення специфічних рис дистанційної праці (підрозділи 1.2; 1.3; 3.1; 3.2). Метод аналізу в роботі аналіз став у нагоді під час осмислення законодавчих приписів національних, міжнародних актів та зарубіжного законодавства щодо запровадження дистанційної роботи (підрозділи 2.1; 2.2). Метод синтезу послужив виробленню висновків у ході дослідження.

Крім того у дисертації задіяно емпіричні методи наукового пізнання. Так, використовувався метод історіографії, який сприяв вивченню генези науково-правої думки щодо дистанційної роботи та її запровадження в практичну дійсність (підрозділи 1.2). У дисертації також знайшли висвітлення результати багатьох міжнародних опитувань, анкетувань, спостережень та статистичних даних тощо. У дисертації знайшли відбиття також деякі інші наукові методи.

Основні висновки, положення й результати наукових пошуків ґрунтуються на всебічному вивченні чинного вітчизняного трудового законодавства, міжнародного і зарубіжного досвіду, судової практики і юридичної (наукової й навчальної) літератури, що стосується порушених у роботі питань.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першою у вітчизняній доктрині трудового права комплексною теоретико-прикладною роботою, в якій на підставі вивчення міжнародного та зарубіжного досвіду, аналізу судової практики щодо запровадження дистанційної роботи, осмислення наукових підходів вчених до впровадження у практичну дійсність дистанційної роботи та вплив цього процесу на ринок праці, розроблено конкретні рекомендації щодо вдосконалення правової регламентації дистанційної роботи. Новизна поданого на захист рукопису реалізується в нижченаведених науково-теоретичних положеннях, висновках і пропозиціях.

Уперше:

– встановлено, що категорія «віддалена робота» є збірним поняттям, яке охоплює як дистанційну, так і надомну працю;

– доведено, що працівнику, з яким уклали письмовий трудовий договір на дистанційну роботу, має дозволятися виконувати свою трудову функцію за кордоном, адже національне законодавство про працю не забороняє дистанційно працювати за межами країни громадянина України, який уклав трудовий договір із роботодавцем, що перебуває в Україні;

– аргументовано, що для зменшення ризиків у сфері охорони праці під час визначення місцем роботи саме місця проживання працівника слід установити правило, що працівник має письмово написати у заяві чи потребує його дистанційне робоче місце удосконалення, чи створені належні умови для виконання покладених завдань без проведення обстеження роботодавцем умов, в яких виконується робота, або ж допустити роботодавця для огляду такого дистанційного робочого місця;

– запропоновано закріпити у трудовому договорі з дистанційним працівником, як слід діяти в ситуації, якщо станеться нещасний випадок. Зокрема, вказати, що працівник зобов'язаний буде надати комісії із розслідування необхідну інформацію, впустити до житла тощо;

– доведено, що для того, щоб роботодавець мав можливість звільнити працівника-дистанційника за прогул, має бути узгоджене місце, де конкретно буде перебувати працівник під час виконання своєї трудової функції. Більше того, для того, щоб довести, що працівник не працював протягом робочого дня слід використовувати *time-tracking* (за прикладом зарубіжних компаній);

– запропоновано введення додаткових підстав розірвання трудового договору з дистанційним працівником, передбачених угодою сторін (трудовим договором).

Удосконалено:

– підхід до роцедури запровадження дистанційної роботи на практиці;

– позицію щодо дистанційної роботи сприяє залученню до трудової діяльності осіб з обмеженими можливостями та молоді.

Набули подальшого розвитку:

– наукова позиція, що дистанційні працівники мають користуватися захистом трудових прав у питаннях обмеження тривалості робочого часу, підвищеної оплати за понаднормову роботу, та роботу в нічний час, вихідні та святкові дні;

– науковий погляд про те, що національна політика в сфері дистанційної праці має сприяти рівності між дистанційними, надомниками та іншими працівниками з урахуванням особливостей, притаманних віддаленій праці

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що положення й висновки дисертації можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій діяльності – з метою подальшого

вивчення й розкриття порушеної проблематики, вдосконалення правового регулювання дистанційної роботи;

– у навчальному процесі – при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право», «Кадровий менеджмент» тощо, при написанні відповідних розділів підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, а також при підготовці студентами наукових робіт;

– у правотворчості – у процесі реформування й удосконалення чинного трудового законодавства щодо правової регламентації дистанційної роботи;

– у правозастосуванні – при оперуванні наведеними висновками, рекомендаціями і пропозиціями в діяльності органів державної влади України, місцевого самоврядування, професійних спілок, громадських організацій тощо.

Апробація результатів дослідження. Обговорення наукових результатів, отриманих у процесі написання дисертації, здійснювалося на засіданнях кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Основні теоретичні положення, висновки і пропозиції автора доповідалися на наукових і науково-практичних конференціях «Захист прав дітей та молоді: світ і Україна» (м. Одеса, 17 грудня 2020 р.), «Актуальні проблеми приватного та публічного права» (м. Харків, 2 квітня 2021 р.), «Безпека людини і реалізація права на працю в сучасних умовах життєдіяльності» (м. Харків, 22-23 квітня 2021 р.).

Структура та обсяг дисертації. Наукова робота складається з переліку умовних позначень, вступу, 3 розділів, які містять 6 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (177 найменувань) і додатку. Загальний обсяг дисертації становить 209 сторінок. Обсяг основного тексту – 177 сторінок.

РОЗДІЛ 1

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВА ПРИРОДА ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ

1.1. Поняття, сутність та суттєві ознаки дистанційної роботи

Світовий простір сучасності є новою реальністю, яка не лише змінює способи взаємодії людей, а й впливає на принципи організації виробництва та трудові відносини. Нові методи організації співробітництва та соціальної комунікації вплинули й на сферу праці, спровокувавши появу нових ефективних форм зайнятості.

Цінність дистанційної зайнятості, як новітньої форми трудових та пов'язаних з ними відносин, обумовлена її соціально-орієнтованим потенціалом: задоволення низки потреб суспільства, вирішення комплексу соціальних проблем, таких як, працевлаштування молоді, зниження рівня безробіття та ін. Дистанційна робота приваблює осіб можливістю працювати на відстані, самостійно планувати свій робочий час, творчим підходом в роботі, оперативністю, а також залежністю оплати праці від власних ідей та результатів праці [116].

Нині цифровізація неминуче торкається сфери праці, а тому важливо сформулювати основні засади та особливості трудових та пов'язаних з ними відносин у цифровій економіці, в тому числі, шляхом переходу на «безпаперову» взаємодію працівників та роботодавців (запровадження електронного формату укладання трудового договору, переведення «на цифру» різних «паперових» обов'язків роботодавця та працівника тощо) [93, с. 309].

Глобалізація, міжнародна конкуренція, лібералізація торгівлі та переміщення капіталів, міжнародний поділ праці, скорочення галузей важкої промисловості та зростання швидкими темпами сектора послуг створюють потребу у більш гнучкому регулюванні трудових відносин. Розвиток інформаційних та телекомунікаційних технологій створюють технічну основу нових форм організації праці. Зростає тенденція до

індивідуалізації умов праці, персоналізації режимів робочого часу. Поширення отримують позмінна робота, робота за викликом, робота в режимі гнучкого робочого часу, робота в режимі ущільненого робочого тижня чи дня. Їх використання сприяє підвищенню ефективності виробництва, покращенню якості виконуваних робіт та послуг.

Переконані, що невинуватим є уявлення про те, що роботодавці прагнуть зробити трудові відносини більш гнучкими лише для того, щоб у разі потреби можна було б із мінімальними витратами, швидко та легко звільнити працівників. Насправді роботодавці розуміють, що їм вигідно підтримувати стабільні трудові правовідносини з працівниками, тому й повинні мати можливість запропонувати їм гнучкі умови роботи, а значить мотивувати їх. З іншого боку, працівники усвідомлюють значущість нових форм організації праці, що сприяє реалізації їх інтересів, забезпечує поєднання роботи та особистого життя. І якщо раніше в індустріальну епоху захист та стабільність означали тривалі трудові відносини, що забезпечувалися попередженням про майбутнє звільнення, вихідними допомогами тощо, то наразі захист та стабільність означають можливість, забезпечену системою відповідних гарантій, найбільш ефективно пристосовуватися до мінливих ринкових умов, швидко знаходити найбільш вигідну роботу, реалізовувати свою здатність до праці, яку кожен працівник вільно вибирає і на яку вільно погоджується. Кожен працівник повинен бути впевнений у надійності свого становища, у забезпеченні захисту зі сторони держави у разі потреби.

Відтак, і роботодавці, і працівники потребують не тільки більшої гнучкості, але й більшого захисту та стабільності трудових правовідносин. І якщо розглядати гнучкість як один із способів реалізації виробничої функції трудового права, а захист та стабільність як один із способів здійснення соціальної функції, то можна констатувати, що концепція гнучкості спрямована на вирішення основного завдання трудового законодавства – створення необхідних правових умов для досягнення

оптимального узгодження інтересів сторін нетипових трудових правовідносин та інтересів держави [118].

Використання сучасних засобів та видів телекомунікації (телефон, факс, комп'ютер з виходом до мережі Інтернет, електронна пошта та ін.) забезпечує сторонам трудових правовідносин можливість спілкування у процесі роботи з колегами, керівництвом, а також безпосередніми клієнтами роботодавця (замовниками робіт та послуг) у режимі реального часу [172, с. 15, 17, 27].

Початок пандемії Covid-19 через об'єктивні причини призвів до масштабного поширення режиму роботи за межами стаціонарних робочих місць, а також до розвитку взаємодії між сторонами трудових відносин з використанням ІКТ. У той же час, під впливом цих обставин, проявилися й протиріччя як між реальними процесами у сфері праці в період пандемії та вітчизняним трудовим правом у цілому, так і встановлюваними ним формами зайнятості та режимами робочого часу, зокрема.

Пандемія Covid-19 виявила багато проблем вітчизняного трудового права, що полягали у його недостатній гнучкості та обмежених можливостях застосування ІКТ у трудових відносинах.

Дистанційна зайнятість – це форма зайнятості, яка найбільш швидко розвивається та трансформується у низку різновидів гнучкої трудової діяльності [93, с. 312]. У багатьох провідних державах з кожним роком зростає кількість дистанційно зайнятих на роботі працівників. Так, наприклад, за даними досліджень *Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)*, з'ясувалося, що до 2018 р. прогнозувалося збільшення кількості дистанційно зайнятих працівників – до 30% європейців та до 20% американців [77].

А ось у 2021 р., за даними центру *Enterprise Technology Research (ETR)*, кількість дистанційних працівників збільшилася вдвічі з 16,4 % до 34,4 %. Опитування охопило 1200 ІТ-директорів (далі – *CIO*) з усього світу. Опитані заявили, що наразі 72% працівників їх компаній працюють

дистанційно. З них 48,6 % повідомили, що продуктивність їх співробітників зростає за час віддаленої роботи. І лише 28,7 % респондентів відзначили зниження продуктивності. Підвищення продуктивності на дистанційній роботі *CIO* відзначили у телекомунікаційному, фінансовому та страховому секторах. Водночас така форма організації праці не була ефективною у сферах енергетики, комунальних послуг та освіти. *CIO* очікують, що ІТ-бюджети зростуть на 2,1 % і компанії зможуть частково «розморозити» наймання нових співробітників.

А ось компанія *Google*, в якій близько 200 000 співробітників працюють дистанційно, зазначила, що на віддаленій роботі програмісти *Google* працюють менш продуктивно та гірше взаємодіють між собою. У той же час, корпорація *Microsoft* дозволила своїм співробітникам працювати дистанційно постійно [97].

The Dieringer Research Group проводила дослідження щодо поширеності дистанційної роботи у світі та встановили, що в 2006 р. кількість працівників у США, які працювали дистанційно хоча б раз на місяць, становила 12,4 млн. У 2008 р. таких осіб налічувалося вже 17,8 млн. Тобто на той час близько 11 % всіх зайнятих у США працювало дистанційно. А ось у Європейському Союзі у 2015–2016 роках близько 10% працівників час від часу працювали дистанційно, зокрема, 5 % – за межами офісу, а 3 % – вдома. Найбільша частка таких працівників була у Данії, Швеції та Нідерландах [106, с. 91]. Наразі кількість таких працівників досягла близько 82 % .

Варто зауважити, що концепція дистанційної роботи сформувалася достатньо давно, однак відмежування її від іншої (звичайної стаціонарної) роботи у певних випадках має певні труднощі.

Ключовими особливостями дистанційної роботи є:

- її виконання за межами приміщень роботодавця;
- використання в процесі роботи інформаційно-телекомунікаційних мереж та мереж зв'язку загального користування;

– вибір місця виконання роботи самим працівником або за погодження з ним.

Працівники, перебуваючи в «мобільному офісі», переміщуються, зустрічаючись з потенційними партнерами, клієнтами, здійснюючи організаційно-управлінські операції, передаючи інформацію та, виконуючи контролюючі повноваження, тим самим, реалізуючи свою трудову функцію. При цьому, вони завжди потрапляють під дію певного режиму роботи, зокрема, найчастіше об'єктивно підпадають під режим ненормованого робочого часу. Разом з цим, слід нагадати, що ненормований робочий день встановлюється для працівників, щоденна тривалість роботи яких за своїм характером не може бути обмежена рамками нормальної тривалості робочого дня. Цей режим встановлюється і для осіб, у яких робочий час у зв'язку з особливостями організації праці не піддається обліку; для працівників, які розподіляють свій робочий час на свій розсуд, реалізуючи трудову функцію у порядку самоорганізації. Тому, в принципі, ненормований робочий день міг би бути прийнятним і в ситуації дистанційної роботи, але законодавець визначив, що загальна тривалість робочого часу таких працівників не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП України [96]. Перелік посад працівників із ненормованим робочим днем встановлюється колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Режим гнучкого робочого часу також не достатньо прийнятний для регламентації робочого часу дистанційних працівників. Адже цей режим встановлюється за згодою сторін трудового договору для окремих категорій працівників або колективу окремих підрозділів організації, що передбачає самостійний облік працівником початку, закінчення та загальної тривалості робочого дня, підсумований облік відпрацьованого часу за певний період (день, тиждень, місяць тощо). Багаторічна практика застосування цього режиму роботи свідчить про використання його організаціями, які щоденно (щомісяця) ведуть облік окремих елементів

гнучкого режиму: змінного (гнучкого) та фіксованого часу. У той час як режим роботи для дистанційних працівників передбачає їх постійне переміщення, як правило, за межами офісу [93, с. 280-281].

Окрім зазначеного, практика управління процесами праці в умовах дистанційної роботи змінює типовий підхід до службових відряджень та пов'язаних з цим трудових гарантій, оскільки виконання службового завдання за межами місця стаціонарної роботи іноді можна забезпечити за допомогою мобільного зв'язку чи ІКТ. Відтак, роботодавець може обрати, яким чином можна досягти бажаного результату: шляхом поїздки працівника на певний період часу для виконання службового доручення, або шляхом дистанційного управління, якщо воно знімає необхідність безпосередньої присутності працівника у конкретній місцевості. Таким чином, в умовах поширення дистанційних методів роботи, службове відрядження починає поступатися місцем технологічним методам управління працею.

Дистанційна робота або телеробота із самого початку введення цього поняття *Nilles'a*, не зводилася лише до праці вдома. Водночас більшість визначень на той час були так чи інакше прив'язані з виконанням роботи вдома, включаючи посилення на надомну працю як головну ознаку телероботи, або наводячи роботу в будинку як поширений приклад дистанційної роботи. Останнім часом все ж акцент змістився саме на констатацію факту виконання роботи дистанційно, незалежно від конкретного місця роботи.

Широкого поширення набуло поняття так званих працівників, які «базуються вдома» (*home-anchored workers, home-based teleworkers*). Ці працівники не просто працюють удома, а використовують будинок як базу, проводячи значну кількість часу за межами дому в робочих справах, наприклад, виїжджаючи на зустрічі з клієнтами, читаючи лекції, виконуючи роботу на підприємствах клієнтів [5, с. 176].

Важливим є включення до змісту дистанційної роботи умови про вибір працівником місця виконання роботи. У Конвенції МОП №177 «Про надомну працю» [99] вказівка на вибір місця роботи працівником міститься у положенні, що визначає поняття надомної праці. Так, відповідно до ст. 1 Конвенції надомником визнається працівник, який, у тому числі, виконує роботу «за місцем проживання або в інших приміщеннях на його вибір, але не у виробничих приміщеннях роботодавця». Такий підхід відображено й у вітчизняному законодавстві про працю, зокрема, у ч. 4 ст. 60² КЗпП України. Не виключенням є й законодавство Бельгії [6, с. 116]. Деякі автори зазначають, що вибір місця роботи самим працівником є основним критерієм відмежування надомників від інших працівників [93, с. 289].

Все ж на практиці умова про вибір місця роботи, що використовується в Конвенції МОП № 177, трактується іноді занадто широко. Наприклад, в доповіді Європейської організації щодо покращення умов життя та роботи зазначається, що за змістом Конвенції вибір працівника не повинен підлягати будь-якому схваленню роботодавцем. Така позиція не враховує те, що навіть можливість надання вказівок та здійснення контролю у деяких випадках залежить від місця виконання роботи. І якщо навіть працівник може на свій розсуд обирати місце роботи, надання вказівок та контроль можуть стати неможливими, що дає підставу роботодавцю відмовити у переході на дистанційний режим роботи. Під час прийому на роботу роботодавець передбачає виконання особою роботи у визначеному місці (будинок, будь-яке місце у певному районі міста тощо), та приймає рішення про укладення трудового договору лише за згодою претендента на умови про місце роботи. Враховуючи принцип добровільності дистанційної роботи, роботодавець має право за наявності чинного типового трудового договору відмовити працівникові у переході на дистанційну роботу, якщо останній не погоджується на запропоноване роботодавцем місце роботи. І як наслідок, обране працівником місце

роботи, так чи інакше, схвалюється роботодавцем. Про це йдеться й у ст. 3 Європейської Рамкової угоди про телероботу 2002 р., згідно з якою пропозиція однієї зі сторін трудового договору про перехід на дистанційну роботу може бути, як відхилена, так і прийнята іншою стороною на її власний розсуд. Але за інших рівних умов дуже складно знайти істотну відмінність в умовах праці, характері та особливостях правового зв'язку з роботодавцем між, приміром, двома веб-дизайнерами, один з яких на власний розсуд вибрав свій будинок місцем роботи, а інший погодився з пропозицією роботодавця працювати вдома. Як наслідок, ми вбачаємо, що обґрунтованим видиться використання більш гнучкого формулювання як, наприклад, *R. Blanpain*: «надомник так чи інакше обирає собі місце роботи» [6, с. 114].

На думку О. Є. Коркіна, телеробота є роботою фізичної особи за трудовим договором, що виконується вдома або в інших приміщеннях на власний вибір цієї особи (за винятком приміщень роботодавця) понад половину свого робочого часу [101, с. 73]. Незважаючи на більш індивідуальний характер праці телепрацівників, зменшується їх організаційна залежність від роботодавця, що істотно змінює організаційний критерій трудових правовідносин: працівник підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку роботодавця лише частково, причому він може самостійно визначати способи, місце та (або) час виконання своєї роботи [173, с. 156].

Під час дистанційної роботи може знижуватися значення ознаки особистого виконання роботи, адже нерідко залучення до виконання роботи третіх осіб не лише допускається законодавством, а й цілком прийнятне для роботодавця. Певною мірою це стає можливим за рахунок зміни характеру зобов'язання під час телероботи.

Подібними до дистанційних відносин у трудовому праві є відносини роботи за викликом. Водночас поняттям «робота за викликом» охоплюється робота за звичайним трудовим договором, яким працівнику

встановлюється особливий вид робочого дня. За умовами такого договору протягом певного часу на додаток до встановленого робочого часу (або замість певної частини робочого часу) працівник зобов'язаний бути готовим приступити до виконання своїх трудових обов'язків, при цьому працівник фактично може і не виконувати будь-якої конкретної роботи [33, с. 152]. У той же час до працівника можуть застосовуватися певні обмеження, зокрема, присутність у певній місцевості (іноді від працівника вимагається перебування у приміщеннях роботодавця). Особливість правового регулювання такого виду роботи полягає у труднощах з визначенням правової природи періоду часу, протягом якого працівник фактично не працює, але має бути готовим до виконання роботи. Цей час може визначатися як робочим (з оплатою в повному обсязі), або як часом відпочинку (без виплати будь-якої винагороди), або кваліфікуватися як особливий тип робочого дня з частковою оплатою. Одним із ключових критеріїв для визначення правової природи «часу очікування» у багатьох країнах є обов'язковість присутності на робочому місці: якщо працівник має право вибирати своє місцезнаходження, то такий час не включається до робочого та не оплачується; якщо ж працівник повинен бути у приміщеннях роботодавця чи іншому місці з його вказівкою – відповідний час визнається робочим та оплачується відповідно. Саме останній підхід був застосований Судом Європейського Союзу (*European Court of Justice*) у 2000–2003 рр. [42]

У той же час, дистанційний працівник має право на наступні виплати: заробітна плата; гарантії та компенсації, які встановлені для всіх працівників нормами трудового законодавства; компенсація за використання особистого майна у службових цілях [93, с. 319]. Оплата праці може здійснюватися як за відрядною, так і погодинною системами. Якщо працівник сам встановлює режим роботи, то краще застосовувати відрядну форму. В даному випадку має сенс скласти план чи замовлення – на тиждень, місяць та знайомити з ним працівника за допомогою ЕЦП.

Якщо працівник працює у режимі, встановленому роботодавцем, то доцільніше встановити йому погодинну систему оплати праці, визначити оклад, порядок розрахунку доплат та надбавок пропорційно відпрацьованому часу. Положення про преміювання також може поширюватися на дистанційних працівників, причому незалежно від обраної системи оплати праці. При встановленні працівнику конкретного режиму робочого часу, наприклад, з 8 до 16, роботодавець має знати, в який час можна обговорити з працівником робочі питання, залучити його до відеоконференції. А ось для вирішення проблем із співробітниками, які не вміють планувати та керувати своїм робочим часом, за кордоном існують спеціальні програми для перегляду, аналізу та надання даних щодо дистанційних працівників у реальному часі, наприклад, *IQ Timecard*. Якщо умовами трудового договору встановлено, що працівник самостійно встановлює режим своєї роботи, то понаднормові йому не виплачуються, а також не застосовуються норми про збільшену оплату за понаднормову та нічну роботу, роботу у вихідні та неробочі святкові дні [93, с. 319-320]. Але у будь-якому разі виконання працівником трудової функції дистанційно не може бути підставою для зниження йому заробітної плати.

Якщо роботодавець не зовсім довіряє працівникові щодо виконання ним плану, то можна рекомендувати щодня зв'язуватися з працівником на кілька хвилин телефоном або скайпом, залучати його до відеоконференцій. Варто наголосити, що навчання є фактором керування дистанційними працівниками. Тому при впровадженні нового обладнання важливо проводити з віддаленими працівниками вебінари, в яких вони могли б брати участь у будь-який час, за умови, що час взаємодії дистанційного співробітника з роботодавцем включається до робочого часу. Такі роз'яснення необхідні, оскільки на законодавчому рівні не розкриваються технічні аспекти дистанційної роботи. Цей недолік правового регулювання можна усунути за допомогою роз'яснень уповноважених державних органів та судової практики, або внесення змін до КЗпП України.

Відтак, в умовах цифровізації потребують доопрацювання технічні аспекти з метою розширення можливостей використання альтернативних ЕЦП інструментів обміну електронними документами (месенджери, корпоративні сайти тощо) [113].

Особливості дистанційної роботи зумовили специфіку застосування норм охорони праці дистанційним працівникам. У порівнянні з традиційними працівниками, на нашу думку, суттєво скорочено перелік обов'язків роботодавця щодо забезпечення безпечних умов праці та охорони праці дистанційних працівників, якщо інше не передбачено колективним договором чи іншим локальним нормативним актом, який приймається з урахуванням позиції виборного органу первинної профспілкової організації, трудовим договором, додатковою угодою до трудового договору, а саме: а) санітарно-побутове обслуговування та медичне забезпечення працівників відповідно до вимог охорони праці; б) обов'язкове соціальне страхування працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; в) ознайомлення працівників із вимогами охорони праці, у тому числі під час роботи з обладнанням та засобами, рекомендованими або наданими роботодавцем.

Слід зауважити, що під час розслідування нещасних випадків на виробництві з дистанційними працівниками проблематичним є доведення зв'язку травми із професійною діяльністю. Практика показує, що роботодавець прагне не пов'язувати нещасний випадок із виробництвом, а ось працівник – зацікавлений у цьому. В аспекті розслідування професійних захворювань дистанційних працівників, то можна відзначити, що ймовірність встановлення професійного захворювання у дистанційного працівника з урахуванням відсутності інформації про умови праці на робочому місці досить низька, оскільки дистанційний працівник не перебуває під безпосереднім контролем роботодавця, режим робочого часу встановлює на свій власний розсуд: час початку і час закінчення роботи, порядок чергування часу роботи та часу відпочинку та їх тривалість, час

перерв у роботі тощо. Такий стан справ є диспозитивним, тобто колективним договором чи іншим локальним нормативним актом, який приймається з урахуванням позиції виборного органу первинної профспілкової організації, трудовим договором, додатковою угодою до трудового договору може бути передбачено й інше, а за тимчасової дистанційної роботи також можуть визначатися тривалість та (або) періодичність виконання працівником трудової функції дистанційно. Це означає, що можуть бути встановлені інші правила щодо режиму робочого часу. Наприклад, дистанційному працівникові може бути поставлена умова перебувати на зв'язку з роботодавцем протягом часу роботи організації відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку [111, с. 200]. Колективним договором, іншим локальним нормативним актом, трудовим договором, додатковою угодою до трудового договору можуть бути визначені умови та порядок виклику роботодавцем дистанційного працівника (який виконує дистанційну роботу тимчасово) для виконання ним трудової функції на стаціонарному робочому місці або виходу на роботу такого працівника за своєю ініціативою для виконання ним трудової функції на стаціонарному робочому місці. Водночас, передбачені трудовим договором приписи про режим робочого часу не повинні обмежувати права або знижувати рівень гарантій дистанційного працівника порівняно з встановленими трудовим законодавством та іншими нормативними правовими актами у сфері праці. Якщо такі умови включені до колективного договору, угоди або трудового договору, то вони не підлягають застосуванню. Наприклад, у трудовому договорі про дистанційну роботу може бути передбачений режим ненормованого робочого дня, однак це не означає обов'язок дистанційного працівника систематично працювати за межами встановленої йому тривалості робочого дня. Порядок надання дистанційному працівнику, який виконує дистанційну роботу на постійній основі відповідно до трудового договору або додаткової угоди до трудового договору, щорічної оплачуваної

відпустки та інших видів відпусток визначається колективним договором, локальним нормативним актом, прийнятим за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації, трудовим договором відповідно до КЗпП України та інших актів у сфері праці. У контексті цього було затверджено типову форму трудового договору з дистанційними працівниками [143].

У науковій юридичній літературі пропонувалося розірвання трудового договору про дистанційну роботу з ініціативи роботодавця проводити з підстав, передбачених трудовим договором. Висловлювалися думки, що таке формулювання дозволяло б роботодавцям включати до трудових договорів такі підстави для звільнення, як відсутність у роботодавця достатнього обсягу робіт, визнання роботи працівника неефективною або рішення керівника щодо розірвання трудового договору. Думається, що на основі принципу єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин необхідне «вирівнювання» прав та можливостей працівника та роботодавця, для чого необхідно забезпечити здійснення права роботодавця на управління процесом дистанційної праці. З цією доцільним убачається введення додаткових підстав розірвання трудового договору з дистанційним працівником, передбачених угодою сторін (трудовим договором). До їх числа можна віднести:

- невиконання чи неналежне виконання профзавдання;
- недотримання термінів та порядку обміну електронними документами;
- невідповідність виконаної роботи встановленим та узгодженим вимогам;
- відмова співробітника використовувати у роботі засоби захисту інформації, надані чи рекомендовані роботодавцем [93, с. 324-325].

Але ці підстави не повинні дискримінувати дистанційного співробітника. Вони повинні бути чітко сформульовані у трудовому

договорі та узгоджені; повинні бути пов'язані із сутністю дистанційної роботи; не мають підміняти загальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, щоб уникнути тяжких наслідків – неякісне або несвоєчасне подання звітів та інших документів; визнання роботи неефективною [93, с. 326]. Договірні підстави не повинні мати дискримінаційний характер, у тому числі при звільненні дистанційного працівника, коли на його місце запрошується «стаціонарний» співробітник.

Суттєві особливості виникають при реалізації права на сприятливі умови праці дистанційних робітників. При традиційній праці роботодавець надає приміщення для роботи, забезпечує працівника обладнанням, інструментами та матеріалами, керує роботою, у тому числі, встановлюючи способи роботи та режим робочого часу. Саме тому законодавством визначено широкий спектр обов'язків роботодавця з охорони праці працівника, починаючи від забезпечення відповідності робочих місць будівельним нормам та правилам, та, закінчуючи наданням індивідуальних засобів захисту. При дистанційній роботі організаційний критерій трудових правовідносин зазнає суттєвих змін. Зокрема, працівник може самостійно визначати способи, місце та час виконання роботи. У таких умовах роботодавець може бути позбавлений можливості забезпечити безпечні умови праці працівника, або принаймні суттєво обмежений у такій можливості. Так, роботодавець у багатьох випадках не в змозі проконтролювати дотримання дистанційним працівником режиму робочого часу та використання безпечного обладнання, інструментів та матеріалів у процесі роботи, так само як і самостійно забезпечити відповідність приміщення, в якому виконується робота, вимогам виробничої безпеки. Проте відповідно до ч. 3 ст. 60² КЗпП України укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів забороняється. Відтак, для зменшення ризиків у сфері охорони праці під

час визначення місцем роботи саме місця проживання працівника слід установити правило, що працівник має письмово написати у заяві чи потребує його дистанційне робоче місце удосконалення, чи створені належні умови для виконання покладених завдань без проведення обстеження роботодавцем умов, в яких виконується робота, або ж допустити роботодавця для огляду такого дистанційного робочого місця. Адже в іншому випадку роботодавець ніяк не зможе дізнатися про наявність або відсутність небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів. Можна було б також «взяти на замітку» досвід тих держав, де дистанційний працівник має право вимагати проведення перевірок умов праці службою охорони праці роботодавця [6].

Крім того, важливо встановити заборону на виконання вдома таких робіт, які можуть становити серйозну загрозу життю та здоров'ю працівника, членів його сім'ї, або тих, які створюють значні незручності для сусідів. Ця пропозиція узгоджується зі ст. 7 Конвенції МОП №177 «Про надомну працю» [99], згідно з якою національне законодавство може забороняти виконання певних видів робіт та використання певних речовин під час надомної праці з причин безпеки та захисту життя та здоров'я.

Не менш важливими є питання забезпечення права на недоторканність приватного життя та меж контролю роботодавця за дистанційними працівниками. Ці аспекти наразі є недослідженими і також вимагають детального аналізу. Слід враховувати, що не завжди є конкретно визначене місце, де співробітник виконує свої трудові обов'язки, адже останній за умовами договору може працювати там, де йому зручно. За таких обставин роботодавець взагалі не здатний здійснювати контроль за тим, у яких умовах виконується робота. Тому в такому випадку обов'язок роботодавця щодо забезпечення безпечних умов праці має полягати у надання працівнику вичерпної інформації та рекомендацій щодо питань охорони праці під час виконання роботи в тих

чи інших приміщеннях, об'єктах та місцевостях, а також про певні обмеження щодо місця виконання роботи.

Важливим аспектом реалізації права працівника на сприятливі умови праці є встановлення гарантій добровільності початку дистанційної роботи. Керуючись приписами чинної ст. 60² КЗпП України, роботодавець у зв'язку із переходом на дистанційну роботу може змінювати організаційні, технологічні умови праці за винятком трудової функції. Важливо звернути увагу, що принцип добровільності переходу на дистанційну роботу закріплений у Бельгії. Умова про дистанційне виконання роботи може бути включена до трудового договору або узгоджена сторонами. Разом з цим, і працівник, і роботодавець мають право пропонувати перехід на телероботу, так само як і відмовитися від такої пропозиції. При цьому винятками з цього правила є випадки тимчасових переведень на дистанційну роботу з ініціативу роботодавця [6, с. 122].

Приміром, Парламент Португалії прийняв правки до трудового законодавства з метою створення кращих умов дотримання балансу між роботою та особистим життям для працівників, які працюють дистанційно. Згідно з новими правилами, роботодавці не можуть турбувати своїх працівників у неробочий час. За порушення цього положення роботодавці сплачуватимуть штраф. Компанії також будуть зобов'язані компенсувати працівникам витрати, пов'язані з дистанційною роботою (зокрема, рахунки за електроенергію та Інтернет). Роботодавці можуть списати ці витрати як витрати бізнесу. Однак зазначені поправки не стосуватимуться компаній, де кількість працівників не перевищує 10 осіб. Ухвалені зміни забороняють роботодавцям стежити за своїми працівниками, коли вони працюють вдома. Водночас пропозицію закріпити так зване «право на відключення» – законне право вимикати пов'язані з роботою повідомлення та пристрої в неробочий час – було відхилено. Нові правила також внесли позитив у роботу батьків маленьких дітей. Тепер вони мають право працювати вдома

без попередньої домовленості зі своїми роботодавцями, доки їх дитині не виповниться 8 років. Окрім того, законодавчі правки включають заходи боротьби з самотністю в межах дистанційної роботи. Передбачається, що компанії організовуватимуть особисті зустрічі принаймні кожні 2 місяці [165].

В Україні цікавим є припис, який передбачає, що працівник, який на робочому місці зазнав дискримінації, може вимагати тимчасового (до 2-х місяців) переведення на дистанційну роботу (ч. 10 ст. 60² КЗпП України). Однак життєздатність цього припису викликає сумніви, адже в такому випадку роботодавець має виступити арбітром і з'ясувати, чи дійсно був факт дискримінації. Під час проведення нашого дослідження ми не виявили жодного факту реалізації цього припису на практиці.

Таким чином, реалізація права на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки та гігієни деякими категоріями «атипових» працівників, пов'язані з певними тимчасовими обмеженнями. Дистанційні працівники можуть бути обмежені у часі виконання роботи. Це відбувається тоді, коли працівник виконує свої обов'язки у строго визначений проміжок часу, а в іншому ж визначає час роботи на власний розсуд. Законодавець має враховувати різноманіття умов співпраці сторін при дистанційній роботі та надавати їм можливість за угодою визначати ступінь підпорядкування працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку [76, с. 20].

У Чилі на дистанційну роботу не поширюються вимоги про обмеження робочого часу [104, с. 25]. У Фінляндії та Швеції законодавство про робочий час та правила про підвищену оплату понаднормової роботи не застосовуються до надомників або інших працюючих, які самостійно обирають місце роботи. Незважаючи на те, що у багатьох випадках дистанційні працівники самостійно визначають режим робочого часу, роботодавець може покласти на працівників такий обсяг обов'язків, виконання якого може вимагати цілодобової роботи або систематичної роботи за межами нормальної тривалості робочого часу [23, с. 199].

За даними спеціальних досліджень при переході на дистанційну роботу кількість робочих годин збільшується [57, с. 464-495; 64]. Так, за даними дослідження *ECaTT – Electronic Commerce and Telework Trends*, проведеного за підтримки комісії ЄС, серед звичайних співробітників тільки 50% працюють більше часу, узгодженого в договорі, тоді як серед телепрацівників цей показник наближається до 80 % [157]. А ось проведене у Швеції дослідження показало, що працюючі вдома виконують неформальну та додатково не оплачувану понаднормову роботу [67, с. 86].

Таким чином, залучення дистанційних працівників до надурочних робіт, роботи у вихідні, святкові дні, нічний час без підвищеної оплати праці може спричиняти масові зловживання з боку роботодавців. За такого підходу дистанційна робота стане засобом посилення експлуатації працівників і неминуче позначиться на показниках виробничого травматизму, що призведе до зниження якості умов праці та життя. Отже, дистанційні працівники мають користуватися захистом трудових прав у питаннях обмеження тривалості робочого часу, підвищеної оплати за понаднормову роботу, та роботу в нічний час, вихідні та святкові дні. Саме так врівноважені аспекти дистанційної праці та прав таких працівників в Іспанії. При цьому слід закріпити за працівником право самостійно визначати режим робочого часу (у тому числі працювати у вихідний день, а не в будній день), якщо це допускається трудовим договором. При цьому необхідно встановити заборону для роботодавця завантажувати працівника роботою в такий спосіб, щоб останній систематично залучався до понаднормової, нічної роботи та роботи у вихідні та святкові дні. Такий підхід буде відповідати ст. 23 Рекомендації МОП № 184 «Про надомну працю» [152], згідно з якою строк, встановлений для виконання робочого завдання, не повинен позбавляти працівника можливості користуватися щоденним чи щотижневим відпочинком, яким користуються інші працівники. Норми праці для дистанційних працівників мають бути аналогічні нормам праці для працівників за традиційними трудовими

договорами. У цьому контексті позитивним слід визнати досвід Бельгії, де норми праці та завантаження дистанційного працівника мають бути такими ж, як і в працівників за традиційними трудовими договорам [54].

Існують деякі об'єктивні труднощі у забезпеченні обліку робочого часу дистанційних працівників. Однак їх можна вирішувати за допомогою сучасних засобів визначення кількості відпрацьованого працівником часу, наприклад, коли контроль за виконанням роботи здійснюється за допомогою електронних систем. Так, у деяких країнах практикується самостійний облік працівниками свого робочого часу, який може здійснюватися як у традиційній формі шляхом заповнення спеціальних табелів та листів обліку, так і в електронній, наприклад, шляхом реєстрації в централізованій системі на початку та закінчення роботи. За законом США «Про справедливі трудові стандарти» (*Fair Labor Standards Act*) щодо дистанційних працівників роботодавці зобов'язані вести облік робочого часу, а працівник повинен заповнювати надані роботодавцем бланки обліку та повертати їх роботодавцю, який зберігає бланки не менше ніж 2 роки і надає їх на вимогу підрозділів Міністерства праці. Можливе застосування різного типу презумпцій з метою розподілу тягара доведення з питань фактично відпрацьованого часу [93, с. 339].

Позитивними можуть стати положення Рекомендації МОП № 184 щодо обліку обсягу дорученої роботи. Відповідно до п. 7 роботодавці повинні вести реєстраційні листи робочих завдань, доручених дистанційному працівнику із зазначенням, зокрема, таких даних: а) часу, що відводиться на виконання завдань, б) тарифних ставок оплати праці, в) належної та виплаченої заробітної плати з урахуванням утримань [152]. Із метою визначеності прав і обов'язків сторін дистанційних відносин, режим робочого часу або порядок його визначення має бути узгоджений сторонами у момент укладання трудового договору. А в тому випадку, якщо працівник та роботодавець не встановлюють конкретного режиму робочого часу під час укладання трудового договору, вони повинні мати

право передбачити порядок його визначення, наприклад, на розсуд працівника.

Таким чином, обмеження тривалості робочого часу має застосовуватись і до «атипових» працівників, у тому числі дистанційним. Особливий характер праці диктує необхідність удосконалення норм, що з урахуванням специфіки дистанційної роботи надавали б їм адекватні правові засоби для захисту від зловживань із боку роботодавців. Законодавець повинен враховувати різноманіття умов співпраці сторін при дистанційній роботі [117].

Відповідно до ст. 4 Конвенції МОП № 177 «Про надомну працю» [99] національна політика в сфері дистанційної праці повинна сприяти рівності у ставленні до дистанційних та інших працівників. Зокрема, рівність у ставленні має заохочуватися щодо оплати праці та захисту від дискримінації, припиненні трудових відносин з «атиповими» працівниками, але щодо дистанційних працівників мають діяти як загальні норми про припинення трудових відносин, так і встановлюватися додаткові підстави для припинення.

Отже, і Конвенція [99], і Рекомендація «Про надомну працю» [152] орієнтують на те, що за відсутності об'єктивних підстав для диференціації дистанційним працівникам має бути гарантовано такий самий захист від необґрунтованого звільнення та надано такі ж гарантії при припиненні трудових відносин, які надаються типовим працівникам.

Теж саме має стосуватися і гарантій щодо ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів, а також права на страйк. Так, згідно зі ст. 11 Рекомендації МОП №184 «Про надомну працю» [152] законодавчі чи адміністративні обмеження або інші перешкоди на шляху реалізації права дистанційних працівників на створення чи вступ до профспілок мають виявлятися та усуватися. Аналогічні положення містить і європейська Рамкова угода про телероботу (*Framework agreement on telework*) 2002 р., зокрема, положення про рівність дистанційних

працівників у сфері колективно-трудова права зі звичайними працівниками включаються до законодавства та актів про соціальне партнерство. Відповідні приписи містяться, наприклад, у бельгійській угоді «Про телероботу» 2005 р. [6, с. 122], американському Національному законі «Про трудові відносини» (*National Labor Relations Act*) 1935 р. [66, с. 25].

Особливий характер праці дистанційних працівників диктує необхідність подальшої розробки спеціальних норм, що з урахуванням специфіки дистанційної роботи дозволяють працівникам ефективно реалізовувати свої права та надавали їм адекватні правові засоби для захисту від зловживань роботодавців. Не слід забувати про можливі професійні ризики, пов'язані із захистом від загроз, несумлінності роботодавця, недостатнім спілкуванням у колективі, скороченням можливостей соціально-трудова адаптації та ін.

Закріплення низки питань дистанційної зайнятості на законодавчому рівні дозволило розглядати дистанційну працю як важливу інновацію для суспільства, яка затребувана у сучасних галузях, що передбачають високу мобільність та творчу активність працівників. Наразі коригування трудового законодавства про дистанційну роботу надало конкурентні переваги щодо залучення висококваліфікованої робочої сили, що як наслідок стане основою для технологічного та економічного зростання.

1.2. Генеза наукових підходів до дистанційної роботи та її впровадження на практиці

У вітчизняну дійсність поступово стали проникати інноваційні методи організації праці. Закріплені в трудовому законодавстві приписи вже не підходили до регулювання трудових відносин, що виникали на

основі дистанційного управління трудовими процесами. Низці співробітників вже не слід обов'язково бути присутніми на своєму робочому місці для виконання своєї трудової функції, не потрібно регулярно з'являтися на роботі у встановлений правилами внутрішнього трудового розпорядку час. Стали формуватися методи управління та контролю над результатами праці «на дистанції». Як показує практика цей механізм управління особливо ефективний у малих трудових колективах. На думку директора з маркетингу компанії «*Oracl Nobil*», для деяких категорій працівників, робота яких проходить в Інтернеті, Інтернет є робочим місцем, а забезпечити можливість доступу до нього – завдання роботодавця [52, с. 7].

Перші онлайн-ринки віддаленої роботи з'явилися в США, а потім і в інших розвинутих країнах. Однією з найстаріших і найвпливовіших на сьогодні є американська біржа віддаленої роботи *Elance.com*, заснована в 1999 р. Ця онлайн платформа спочатку надавала технічну підтримку для роботи через мережу Інтернет, а пізніше була трансформована в ресурс, що дозволяє з'єднувати виконавців і замовників у рамках єдиного онлайн-простору. На сьогодні понад 2 млн. зареєстрованих фрілансерів з англomовних (США, Австралія, Велика Британія, Канада, Нова Зеландія), а також з неанглomовних країн (ОАЕ, Сінгапур, Ізраїль, Німеччина, Нідерланди та ін.) уклали угоди на *Elance.com* на суму понад \$285 млн. Біржа діє за принципом відкритого аукціону на пониження ціни, проведеного в електронній формі.

У 2013 р. відбулося злиття *Elance.com* з її головним конкурентом – успішною великою американською біржою *oDesk.com*, заснованою у 2003 р. Незважаючи на загальну базу замовників і виконавців, обидва сайти зберегли початкові назви і функціонують у попередньому режимі. *oDesk.com* стала першою біржою на ринку віддаленого фрілансу, яка запропонувала послугу автоматичного електронного моніторингу виконавців у процесі виконання замовлення.

У 1999 р. також була заснована інша найстаріша американська біржа віддаленої роботи – *Guru.com* (*SOFTmoonlighter.com*), яка об'єднує фрілансерів і роботодавців із США, Канади, Австралії, Індії, Пакистану та інших країн. Задумана спочатку як клірингова платформа для професіоналів у сфері інформаційних технологій, *Guru.com* отримала всесвітню популярність завдяки впровадженню інтелектуальної пошукової системи, що дозволяє здійснити високоякісний і швидкий пошук профілів потенційних виконавців, які максимально відповідають заданим критеріям. На відміну від *Elance.com*, ця біржа діє за принципом закритого аукціону, що означає недоступність для окремо взятого фрілансера інформації про ставки, зроблені іншими претендентами на замовлення.

На сьогодні найбільшою онлайн-платформою на ринку фріланс-послуг є австралійська біржа *Freelancer.com*, заснована у 2009 р., має понад 14,5 млн. зареєстрованих користувачів. За час існування *Freelancer.com*, що працює за принципом відкритого аукціону, поглинула безліч національних онлайнбірж віддаленої роботи, серед яких: шведські біржі *GetAFreelancer.com* і *EUFreelance.com*, американські *LimeExchange* та *vWorker*, канадська *ScriptLance.com*, німецька *Freelancer.de Booking Center*, британська *Freelancer.co.uk*. [167, с. 58].

Поняття «теледоступ» (англ. – «*telecommuting*»), було введено Джеком Ніллесом, який зіграв провідну роль у просуванні концепції нових видів зайнятості у США. На початку обговорення цієї концепції вона означала можливість здійснювати роботу вдома, використовуючи телекомунікаційні засоби замість транспортного переміщення, оскільки первісний сенс появи такого виду зайнятості полягав у залученні сільського населення на ринок праці та організації у віддалених регіонах робочих місць. Тому вона й була названа «теледоступ» («*telecommuting*»), тобто віртуальне переміщення. Джек Ніллес провів низку порівняльних досліджень теле- і звичайних працівників, та отримані результати підтвердили ефективність нетипового виду зайнятості з позиції

підвищення продуктивності праці та якості роботи, зниження транспортних витрат, економії в офісі тощо.

Після Ніллеса відстоювати ідеї «теледоступу» став Франсіс Кінсман, застосувавши його у своїй книзі «Телекомм'ютери» [40]. Дослідники США здебільшого використовували цей термін для позначення роботи, що виконується вдома постійними або тимчасовими працівниками, що включає: заміну переміщення до місця роботи та використання телекомунікацій, для того, щоб представити більше широкий перелік робочих місць. При цьому фахівці зауважували, що будь-яке робоче місце може потенційно виконувати цю роль там, де цього вимагає специфіка роботи.

Поряд із поняттям «теледоступ» з'являється категорія «телеробота», під якою розумівся певний тип дистанційної роботи за договором, тобто будь-яка форма роботи, пов'язана із застосуванням інформаційних технологій. На відміну від «телеком'ютерів», які в основному були найманими працівниками конкретної організації, за контрактом з людьми, які вели удома свій власний бізнес. Ніллес розрізняв ці дві категорії так: «Зараз я є робітником, а не телеком'ютером, тому що працюю повністю вдома, і мій будинок є центром нашої компанії. Коли я був телеком'ютером, я працював для інших роботодавців, офіс яких був віддаленим» [49]. Європейці ідею «телероботи» підтримали, уточнивши термін, оскільки, на їх думку, робоче місце може розташовуватися не тільки вдома, але і в спеціально відведених при цьому центрах. Таким чином, з'явився ще один різновид місця роботи, що відрізняється від традиційного робочого місця в офісі.

Наступним етапом становлення відносин дистанційної зайнятості була пропозиція визначення телероботи у 1990-му році МОП, що ґрунтувалася на двох характеристиках: існування дистанції (відстань) від традиційного робочого місця та використання комунікаційних технологій. Це «...форма роботи, за якої: а) робота здійснюється з місця, віддаленого

від центрального офісу або виробничих площ, відокремлюючи, таким чином, працівника від персональних контактів із колегами, які перебувають там; б) нові технології роблять це відділення можливим за допомогою відповідних комунікацій» [37].

Подібним напрямком був і вектор дослідження та впровадження телероботи в ЄС. Вперше Європейська комісія використала цю категорію ще наприкінці 80-х років ХХ століття. Тоді телеробота визначалася, як: «робота, що здійснюється індивідом (найманим працівником, самозайнятим, надомником) переважно або в значній мірі в місці, що відрізняється від традиційного робочого місця для роботодавця або клієнта, з використанням телекомунікацій та передових інформаційних технологій як ключова характерна риса такої роботи» [7].

У звіті за 1997 рік Єврокомісія зазначила, що телеробота виникає в тих випадках, коли інформаційні та комунікаційні технології використовуються для віддаленого виконання різноманітних робіт. При цьому виконавці знаходяться на певній відстані від місця, де є очікуваним результат їх роботи, або від тих робочих місць, де такі роботи зазвичай виконуються. А загальним елементом телероботи у всіх її проявах є використання комп'ютерів та телекомунікацій для зміни прийнятої географії роботи. Конгрес Професійних Спілок Великобританії дав коротке визначення телероботи: «дистанційна робота – це робота, що здійснюється (полегшується) за допомогою інформаційних та телекомунікаційних технологій» [79, с. 21].

Поступово відбувається удосконалення термінології у сфері дистанційної роботи. З появою її нових форм з'явилося й нове позначення зазначених відносин «*eWork*». З одного боку «*eWork*» – це трудова діяльність з використанням ІКТ з метою зростання ефективності, гнучкості часу та простору та стабільності використовуваних ресурсів [27]. З іншого боку «*eWork*» стала розумітися як тип роботи, що передбачає цифрове оброблення інформації з використанням телекомунікаційних мереж для

отримання (розподілу) роботи із замовленням роботодавця або бізнес-клієнта, які знаходяться на відстані [34; 35].

У наведених визначеннях видно, що центр тяжіння зміщується з області форми та способу проведення дистанційної роботи в область змістовних характеристик – використання цифрової обробки інформації. Щодо цього «електронну працю» слід розглядати як специфічну та перспективну форму дистанційної зайнятості.

У науковий обіг ближнього зарубіжжя такі поняття, як «телеробота», «мережева економіка», «електронна комерція» ввів С. І. Парінов [112]. Він зауважував, що спостерігається постійне зростання кількості учасників соціально-економічних процесів, які вибирають мережеві форми взаємодії. Спостереження за соціально-економічними програмами сучасних ІКТ показують, що у віртуальному просторі мережі Інтернет відбуваються такі зміни:

- робота в колективі ґрунтується на комп'ютерних засобах колективної роботи, дух колективізму, комфортність та ефективність спільної роботи вже залежить від *groupware* – особливого класу комп'ютерних програм;

- робота стає телероботою, яку можна виконувати у режимі «телеприсутності», при цьому підтримка контактів заснована на використанні електронної пошти, ICQ та ін., а обслуговування приймають вид телеконференцій, Інтерне-форумів, чатів тощо.

У 2003 році за підтримки Центру консультацій Інтернет-бізнесу та Центру розвитку Інтернет-бізнесу Стокгольмською школою економіки проводилося дослідження ефективності віддаленої роботи. В рамках цього дослідження було запропоновано наступне визначення. «Віддалена робота» – це робота, яку виконує співробітник, який не перебуває фізично в офісі компанії, з використанням сучасних комунікаційних технологій (електронної пошти, телефону тощо). В основі цього поняття лежать дві основні характеристики, використані ще спеціалістами МОП [93, с. 263].

У зарубіжній літературі крім проаналізованих вище визначень дистанційної роботи, використовуються ще й інші:

Flexplace – гнучке робоче місце;

Peripheral jobs – периферійне робоче місце;

Hot desk – гаряче робоче місце;

Work-at-home – робота вдома;

Home-based work – робота, розташована вдома;

Remote work – віддалена робота;

Distant work – дистанційна робота;

Tele-homeworking – телеробота вдома;

Teleworking – телеробота;

Telejob – телезайнятість;

e-Work – електронна зайнятість.

Підсумовуючи, можна відзначити, що правозастосування дистанційної зайнятості пов'язується із сучасними комп'ютерними технологіями, що дозволяють працівнику на різних відстанях здійснювати його трудову функцію, а роботодавцю – контролювати якість виконання робіт. Крім того, еволюційний аналіз показав, що оскільки цей вид нетипової зайнятості іноземного походження, то різного забарвлення використовуваних термінів одного і того ж явища, надає різний переклад, що іноді вченим дає підстави говорити про те, що це синоніми. Але відмінності можуть становити змістовні характеристики: методи взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин, включаючи роботу в інших роботодавців; тимчасову або постійну зайнятість; різні методи обробки інформації тощо.

Усі вище запропоновані терміни мають деяку специфіку. Тому в літературі вчені шукають найбільше відповідне і всеосяжне визначення зазначених відносин. Так, наприклад, М. В. Луданик пропонує використати термін саме «дистанційна зайнятість» для визначення досліджуваного виду трудових відносин [103, с. 18-20], оскільки воно включає в себе, всі

найважливіші характеристики, що визначають нову форму трудових відносин, такі як: гнучкість, відстань та використання нових технологій, що дозволяють здійснювати трудові функції на нетрадиційному робочому місці, що, в свою чергу, об'єднує у собі всі наведені поняття. У результаті М. В. Луданик визначає дистанційну зайнятість як «взаємодію працівника та роботодавця на ринку праці, що передбачає гнучкі соціально-трудова форми їх взаємовідносин у вигляді кіберпростору з використанням комп'ютерів та різноманітних засобів телекомунікацій при зміні прийнятної географії роботи» [103, с. 23].

Пропонується також ототожнювати дистанційну зайнятість та телероботу. Деякі визначення надто перевантажені технічною складовою [81], тому в дефініції зовсім не обов'язково зазначати всі назви сучасних засобів електронного зв'язку. Крім того, важливо у цьому визначенні підкреслити правову складову: (наприклад, трудову функцію), та віддаленість також визначити у вигляді правових категорій.

Можна виділити дві основні ознаки дистанційної (віддаленої) роботи, оскільки сьогодні ці терміни розуміються як синоніми. По-перше, така робота виконується за межами місця знаходження роботодавця, його відокремленого підрозділу, поза стаціонарним робочим місцем, територією або об'єктом, прямо чи опосередковано під контролем роботодавця. Ця ознака відрізняє дистанційних працівників не лише від надомних працівників, які працюють на об'єкті (в офісі) наймача, а також від надомних працівників, трудящих удома, оскільки будинок працівника можна у цьому разі можна вважати місцем, що опосередковано перебуває під контролем роботодавця. По-друге, для виконання трудової функції та взаємодії з роботодавцем у разі дистанційної роботи спочатку використовувалися лише інформаційно-телекомунікаційні мережі загального користування. Однак, слід зауважити, що ця ознака не носить першорядного характеру, оскільки використання таких мереж характерно для багатьох видів робіт, виконуваних на об'єкті [161, с. 10]. Крім того,

поза увагою залишалися мережі, спільний доступ до яких відсутній. При врахуванні того, що сучасні технології дуже швидко розвиваються, таке обмеження визнання роботи дистанційної навряд чи є доцільним.

На думку А. І. Ставцевої, робоче місце – це ділянка виробничої площі, оснащена обладнанням, пристроями та інструментами, за допомогою яких працівник виконує свою трудову функцію. Вона вважала, що робоче місце не може встановлюватись трудовим договором, оскільки не є предметом волевиявлення сторін договору, а визначається роботодавцем одноосібно «на користь оперативного керівництва виробничою діяльністю» [160, с. 51]. Це визначення було актуальне свого часу, а сьогодні може залишити без робочого місця навіть працівників сфери обслуговування, представників малого та середнього бізнесу. Під робочим місцем слід розуміти «...сукупність виробничо-технологічних умов, що забезпечують зайнятість працівника». Саме в економіко-обліковому розумінні поняття робочого місця стало охоплювати категорії законодавства про зайнятість та працевлаштування населення, пов'язуючи його з бронюванням, орендою та квотуванням робочих місць [88, с. 14].

Крім зайнятості працівника, до поняття робоче місце включають елементи процесу праці, виробництва, а саме: знаряддя праці (сировина, матеріали, напівфабрикати та ін.). Висуваються пропозиції «наповнити» робоче місце такими елементами як електроенергія, інформація, відображена в техніко-економічній документації, заробітна плата, належна працівникові за виконану роботу, а також елемент зайнятості. Дистанційний характер праці, відсутність робочого місця в традиційному сенсі дають право роботодавцю контролювати виконання трудових обов'язків своїх працівників через систему економічних та інших показників [93, с. 268-269].

Результат праці у трудовому договорі, завжди прив'язаний, з одного боку, до трудової функції працівника, а з іншого – до застосовуваної організацією (роботодавцем) системою обліку праці та заробітної плати. В

трудоваму праві через результат праці визначається рівень професійної придатності працівника, підвищення кваліфікації, професійне зростання, формується постійний склад кадрів. Доцільно, щоб система обліку кінцевого результату праці дистанційних працівників та керованих ними трудових колективів, становила разом із трудовою функцією одну з умов трудового договору, оскільки результат роботи виступає мірилом економічної ефективності цієї системи управління трудовими процесами.

Типологізація дистанційної роботи є методичною основою для структуризації управлінських рішень на міжнародному, державному, регіональному та внутрішньо фірмовому рівнях.

Фахівці МОП пропонують проводити типологізацію форм дистанційної роботи за критерієм відстані, як однієї з характеристик, що є в основі цього виду роботи. Класифікація за місцем розташування може складатися з таких типів роботи як: робота в будинку; робота в місці, розташованому ближче до будинку, ніж до офісу; постійне робоче місце та ін.

Робота в будинку розглядається як робота, яка передбачає, що постійні або тимчасові працівники працюють у себе вдома замість того, щоб їздити на роботу до приміщення наймача чи замовника.

Дочірні офіси – це робота в місці, розташованому ближче до будинку, ніж до традиційного робочого місця (наприклад, супутникові (дочірні) офіси). Такі офіси фірми географічно віддалені від головної організації, але підтримують із нею постійний електронний зв'язок.

Робота на будь-якому альтернативному (не постійному, не традиційному) робочому місці – це робота, де використовуються телекомунікації, наприклад, телецентри, не розташовані поблизу удома; тимчасові робочі станції, як правило, належать тій же організації, які можна використовувати час від часу, наприклад, для мобільних працівників.

Робота у спеціальному Центрі телекомунікаційної сфери послуг (*Call*-центри) – це місце, де телефонні оператори роблять або приймають дзвінки, за допомогою автоматизованих технологій розподілу викликів і досить часто також використовують комп'ютерну (телефонну) інтеграцію – модем. *Call*-центри можуть надавати різні послуги, у тому числі телемаркетинг, телебанкінг, споживчі послуги, допоміжні гарячі лінії зв'язку, резервування авіа квитків, купівлю та продаж, маркетинг через Інтернет-магазини, а також служба екстреної допомоги.

Мобільна (кочова) робота – це робота з різних змінних місць, що змінюються у часі. Так, «мобільні соціальні офіси» – пересувний пункт для здійснення повноважень стосовно посилення адресності та підвищення якості надання соціальної підтримки населенню [138]. Так, в Україні в Бахмуті Управління праці та соціального захисту населення прийняло в експлуатацію автомобіль-трансформер для надання соціальних та адміністративних послуг населенню. Офіс обладнаний комп'ютерною технікою та мобільним інтернетом. «Мобільний офіс» дозволить максимально наблизити соціальні послуги до всіх жителів Бахмутської міської ОТГ. Завдяки такому обладнанню люди похилого віку, представники маломобільних верств населення зможуть отримувати послуги, не відвідуючи державні та муніципальні установи [164].

У рамках роботи «Мобільного соціального офісу» спеціалісти відділу обслуговування громадян спільно з представниками управлінням соціального захисту населення періодично проводять виїзні прийоми для громадян [156].

Незважаючи на стрімкий розвиток сучасних форм комунікації, необхідність особистого спілкування залишається вкрай важливою. Саме у таких випадках на допомогу приходять «соціальні мобільні офіси». Щороку мобільні послуги з питань, що належать до компетенції органів Фонду, отримують майже 1,5 тис. громадян. Крім того, фахівці відвідують

більше 900 осіб з обмеженими фізичними можливостями та надають їм консультації вдома.

Питання пенсійного забезпечення завжди є актуальними для мешканців, тому для надання конкретних та вичерпних відповідей фахівці управлінь Фонду використовують ноутбуки з базами даних про отримувачів пенсій. Під час роботи мобільного офісу від пенсіонерів приймають заяви на перерахунок пенсії або про зміну способу її виплати [159].

Транскордонна робота – це робота, між країнами та континентами, тобто робота на роботодавця, розташованого в іншій країні: офшорна телеробота (де робота може бути здійснена з меншими витратами або в менш регульованому робочому оточенні, і, як правило, на значному географічному віддаленні).

Одну з найповніших класифікацій дистанційних відносин підготувала Європейська комісія з телероботи у 1997 році. Для всіх досліджених нею форм телероботи характерне перенесення трудових операцій з офісу (будинку) в будь-яку іншу точку із застосуванням інформаційних та комунікаційних технологій. До форм телероботи було віднесено нижченаведені.

Teleworker, telecommuter, тобто телеробота вдома або теледоступ до робочого місця (телеком'ютинг) з використанням ІКТ, коли постійні або тимчасові працівники працюють у себе вдома замість того, щоб їздити на роботу у приміщеннях роботодавця.

Flexible Working або мобільна телеробота використовується коли керівники, експерти чи персонал з обслуговування застосовують ІКТ для встановлення із замовниками тривалого контакту на відстані, з негайним наданням замовнику послуг та можливостей, які раніше вимагали постійної присутності виконавців в офісі чи їх візитів.

Telecentres надають людям можливість працювати в офісі з ІКТ поблизу місць їх проживання, якщо вони бажають працювати не вдома, але

й в той же час не бажають витратити гроші, час та відчувати незручності, добираючись на роботу.

Telecottages забезпечують співробітників за місцем проживання можливостями навчання, високо продуктивними ІКТ та різними варіантами спілкування, які можуть бути нівелюватися, коли робота виконується вдома.

Functional relocation означає, що бізнес функції, які спочатку розташовувалися поблизу замовника, тепер концентруються та доставляються на відстані. Приклади цього явища включають:

- перенесення діяльності з обслуговування клієнтів з офісу до будь-якої іншої точки з використанням телефону або комп'ютерних мереж;
- доступ до виконання виробничих операцій працівниками не тільки з офісу, але й з будь-якої точки за допомогою систем віддаленого доступу.

Offshore telework – стосується переміщення робіт та пропозицій про роботу у більш далекі місця щодо певного регіону чи міста країни. Сама телеробота і технологія, що лежить в її основі, є нейтральними. Тобто вони ані створюють, ані знищують робочих місць.

Home Base Telework є виконанням виробничих операцій працівниками в будь-якому територіально не пов'язаному з офісом місці з використанням систем віддаленого доступу. Телеробота вдома передбачає, що працівник виконує роботу або в себе вдома, або у найближчому центрі телекомунікаційних послуг.

Televillage є продовженням розвитку телекотеджів, але має відношення до стилю життя та уподобань людей. Основна ідея полягає у створенні цілої спільноти, добре пристосованої до майбутніх умов для роботи та життя в мережевій економіці. Цілі села покриті «мережею» та кожен будинок є повністю обладнаним із підключенням до локальної мережі села та через високошвидкісні з'єднання до системи «глобальне село». Ця концепція створена для залучення певного виду процвітаючих

людей, які хочуть скомбінувати сільський стиль життя з хорошим доступом до «*information highways*».

Telework also affects some kinds of «outsourcing» впливає на заміну постійного штату тимчасовими виконавцями («*outsourcing*»), коли багато видів робіт можуть виконуватись за тисячі кілометрів від офісу і навіть перетинати національні кордони різних країн. Можна відзначити, що телеробота також включає діяльність «розподілених робочих груп», за допомогою яких, зокрема, інженерно-конструкторська компанія, використовуючи три (або більше) групи фахівців у різних часових зонах, організує цілодобову роботу над терміновими проектами, де кожна група передає наступній групі для продовження отримані результати [63].

Із розвитком суспільства розширюються масштаби форм дистанційних трудових відносин. Запропоновані МОП та ЄС критерії типологізації нових форм трудових відносин постійно доповнюються. Виходячи з того, що дистанційна робота дає фахівцям можливість працювати на іноземну компанію без переїзду до відповідної країни, стали створюватися мобільні тимчасові віртуальні трудові колективи для виконання певного виду робіт. Виходить, що географічне перебування учасників немає особливого значення.

Одним із прикладів нових типів дистанційної роботи може послужити залучення викладачів у систему дистанційного навчання. Така форма навчання існує сьогодні поряд із традиційними. Сенс дистанційного навчання зводиться до наступного: викладачі та студенти (учні, слухачі) перебувають в «одному залі», але це приміщення віртуальне. Реально кожен із них розташовується за своїм комп'ютером там, де йому зручно. Зазначена форма навчання має принципову відмінність від усіх попередніх, оскільки телекомунікаційні методи навчання можуть бути складовою всіх раніше відомих форм, стираючи межі між ними. Це також актуально для системи підвищення кваліфікації, тому що «відірвати» працівника від роботи навіть на тиждень не завжди просто, а прослухати

лекції, прийняти участь у семінарі, скласти іспити, без відриву від робочого місця (або перебуваючи вдома), досить зручно та прийнятно. Це також вигідніше й економічно. Крім того, з'являється можливість для залучення викладачів, які є віддаленими територіально. Самі викладачі розробляють дистанційні навчальні курси, ґрунтуючись на використанні ІКТ, у результаті застосування яких, учень складає іспити/ заліки у формі тесту. Дистанційно відбувається і отримання, і перевірка завдань, і обговорення питань за допомогою телеконференції.

Прообразом цієї форми теленавчання були і телевізійні лекції радянського телебачення, що мали місце 40 років тому. Сьогодні ця ідея реалізується на іншому рівні – зі зворотним зв'язком. Просторова децентралізація поширюється і на працівника (викладача), та на споживача його послуг (студента). Подібна форма навчання реалізується нині й у європейських школах.

Подальший розвиток підходів до диференціації форм дистанційної роботи відбувалося у напрямі виділення чітких критеріїв визначення її різних видів. Так, наприклад, залежно від форми договірних трудових відносин виділяються такі види телероботи:

- за індивідуальним трудовим договором;
- за цивільно-правовим договором (договором підряду, надання послуг тощо);
- за усною неформальною домовленістю;
- неофіційно, коли людина займається телероботою вдома без формального схвалення керівництва підприємства;
- самозайнятість (фріланс);
- дистанційне підприємництво початківців – спочатку працюють удома (нині все більше підприємців відмовляються від ідеї традиційного офісу на користь розвитку «свої справи» з урахуванням глобальних інформаційних мереж).

Поряд із вищевикладеними критеріями класифікації дистанційної роботи, використовуються й інші, наприклад, зміст виконуваної роботи, добровільність (вимушеність) дистанційної форми зайнятості, фактори ризику, робота на постійній або додатковій основі та ін.

Критерій сталості було враховано у проєкті «*Electronic Commerce and Telework Trends*» (Ecatt, 1999-2000) Європейського інституту вивчення зайнятості (*Institute of Employment Studies, IES*), де була запропонована нижченаведена класифікація видів дистанційної зайнятості.

Надомна телеробота, яка виконується повністю вдома та є постійним видом зайнятості, при цьому працівники здійснюють свої трудові обов'язки у себе вдома та використовують персональний комп'ютер. Як засоби комунікації з керівництвом та колегами такі працівники використовують факс, телефон та електронну пошту. Цей вид часто орієнтований на низькокваліфіковану роботу з простих, але повторюваних операцій. Оплата праці провадиться за підсумками кінцевого результату, а сама робота виконується майже завжди жінками.

До другого виду запропонованої класифікації можна віднести позаштатну дистанційну роботу (додаткова зайнятість), зміст якої схожий на попередній вид, але використовується час вільний від основного часу роботи. Тобто це додатковий вигляд зайнятості до традиційної зайнятості працівника. Основою є надомна робота, і співробітники виконують різноманітні завдання на основі договорів із клієнтами. Наприклад, робота письменника, редактора, дизайнера, спеціаліста з комп'ютерного програмування.

Третім видом запропонованої класифікації є телеробота в спеціально обладнаному офісі (телецентрі), коли визначена організація пропонує робочі місця для співробітників сторонніх організацій, беручи на себе відповідальність за оснащення таких робочих місць оргтехнікою, засобами комунікації. Це робота через організацію – посередника, центр колективного обслуговування телепрацівників, що спеціалізується на

наданні їм своїх сервісних послуг. Виконання роботи на відстані проводиться на площах роботодавця.

До четвертого виду належить мобільна телеробота, коли працівники здійснюють свої трудові обов'язки на постійній основі, але поза домом і поза робочим місцем в офісі, наприклад, у відрядженнях, на об'єктах клієнтів (замовників), по дорозі на роботу, а також з використанням комп'ютерів для зв'язку з організацією.

Для правового регулювання більшого значення має не частота зміни робочих місць або їх географічний ареал, а ступінь визначеності його фіксації та, відповідно, можливості роботодавця з контролю над процесом праці [105, с. 34].

Різноманітність підходів типологізації дистанційної роботи зумовило необхідність більш системного аналізу. Тому у 2000 році у відповідно до Програми Єврокомісії з технологій інформаційного суспільства (*Information Societies Technologies programme*) спільно з Євростатом було засновано дослідницький проєкт STILE [62] («Статистичні індикатори на електронному ринку праці»). У рамках цього проєкту передбачалася розробка та тестування індикаторів дистанційної зайнятості, які можна було б використовувати при проведенні аналізу робочої сили (CLFS) у країнах ЄС.

За результатами виконаної роботи було розроблено спеціальний модуль по телероботі, який протестували під час пілотного дослідження у низці країн Європи. Модуль включає в себе основні індикатори, за допомогою яких можна ідентифікувати телепрацівників, а також додаткові показники, що дозволяють досліджувати різні види та особливості телероботи.

Метод «дистанційного» керування цілями та результатами дозволяє керувати трудовими процесами на території із великою географією.

Таким чином, у світовій практиці існують різні типи дистанційної роботи, які мають характерні ознаки, що дозволяє їх диференціювати.

Виділено такі критерії відмінності типів дистанційної роботи: віддаленість роботодавця, застосування ІКТ поза стаціонарним місцем роботи (просторова децентралізація), форма договірних трудових відносин, тип робочого місця, зміст виконуваної роботи, фактори ризику, робота на постійній чи тимчасовій основі. Типологізація дистанційної роботи за різними критеріями може слугувати методологічною основою для структуризації управлінських рішень на міжнародному, державному, регіональному та внутрішньофірмовому рівнях.

Дистанційні відносини загалом отримали в нашій країні певне правове регулювання. Громадська та державна підтримка та надання сучасних технологічних та інформаційних засобів зв'язку послужать необхідними умовами розвитку дистанційних типів роботи [93, с. 279].

1.3. Відмежування дистанційної роботи від суміжних форм нестандартної зайнятості

Надомна праця відома трудовому праву досить давно, а особливості трудових відносин із надомниками знайшли відображення у законодавстві та соціально-партнерських угодах більшості розвинених країн. Досить довго дистанційна робота сприймалася саме як вид надомної праці. Згодом ці категорії почали розмежовувати як з погляду характеру роботи, що передбачає інтелектуальну діяльність (а не ручну працю) та використання інформаційно-комунікаційних технологій, так і з точки зору розширення місць роботи (не лише будинок). Цікаво, що в одній з перших робіт з питань телероботи остання визначалася як робота вдома [59, с. 62].

Така концепція телероботи внесла розбіжності у підходи як щодо визначення понять надомної та дистанційної роботи, так і щодо їх співвідношення. Так, *Brynin M.* та *Haddon L.* використовують категорію надомний працівник для визначення поняття «телепрацівник» [9]. Інші

вчені також доходять висновку про неможливість чіткого розмежування телероботи та надомної праці [68]. У той же час саме використання ІКТ та характер виконуваної роботи визначається переважно більшістю науковців як ознака, що дозволяє відмежовувати дистанційну від надомної праці [3]. Відтак, деякі дослідники зазначали, що телепрацівники – це ті ж надомники, які використовують для роботи новітні технології [8; 9, с. 35].

Свого часу в науковій юридичній літературі пропонувалося застосування низки правових режимів за допомогою яких можлива була правова регламентація нової моделі організації праці та управління персоналом. Так, В. Г. Соїфер переконував, що найкращий варіант регулювання трудових відносин працівників «мобільного офісу» – поширення на них режиму правового регулювання праці надомників [158, с. 179].

Тривалий час законодавство про працю встановлювало, що суб'єктом надомної праці, переважно, можуть бути особи, які зайняті художніми промислами, особи з інвалідністю, пенсіонери та інші особи, які потребують догляду та роботи вдома. Відтак, Положення про умови праці надомників, затверджене постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 р. № 275/17-99 [110] (втратило свої позиції, керуючись листом Мінекономрозвитку від 23.06.2020 р. № 3501-06/38745-07 [174]), не змогло врахувати тенденцію розвитку надомної праці кінця ХХ – початку ХХІ ст., залишивши без належного правового регулювання працю осіб, зайнятих вдома роботою за комп'ютером, використовуючи Інтернет, наукову та творчу роботу. Сучасні житлово-побутові умови, телекомунікаційні та інформаційні системи стимулюють поширення дистанційної праці, і як наслідок вимагають сучасного правового забезпечення такої праці. Причому деякі практики вважають вигідним та перспективним організацію робочих місць вдома, з оцінкою результатів праці та їх оплатою за допомогою використання сучасних методів (телелисти, факси, картки та ін.) [93, с. 283].

Спочатку надомна праця справді сприймалася як низькокваліфікована ручна праця [1, с. 385]. Такий підхід знайшов відображення у законодавстві Бельгії. Ймовірно, при складанні виробів, переробці матеріалів та інших видах ручної роботи використання сучасних ІТ-технологій у більшості випадків навряд чи буде невід'ємним елементом роботи, або ж і взагалі не матиме необхідності.

Для цілей соціального забезпечення законодавство США визначає надомника як працівника, який займається ручною працею та виконує роботу з матеріалів замовника і повертає йому результати роботи [66, с. 26].

Відтак, дистанційна робота або телеробота стала новим феноменом саме завдяки змісту виконуваної роботи – висококваліфікованої розумової роботи, що й відрізняло її від рутинної, низькооплачуваної праці, що асоціювалася з надомною працею [35, с. 248]. Дослідження підтверджують, що дистанційні працівники мають вищий освітній рівень, ніж надомники. Приміром, у Великій Британії близько 90 % дистанційних працівників працюють на посадах керівників, спеціалістів та інших посадах, що вимагають високого рівня знань та кваліфікації [56, с. 422]. Дослідження у двох бельгійських установах довели, що практично всі телепрацівники цих установ мали вищу освіту [23, с. 202]. Умови праці та її оплати також підтверджують цей висновок: надомники (працівники ручної праці) отримують у середньому майже вдвічі менше, ніж їх колеги в за стаціонарним місцем роботи, у той час як середня заробітна плата надомників, які займалися розумовою працею, на 20 % відсотків перевищує середній заробіток їх офісних колег [29, с. 288]. Це стало підставою для багатьох учених уважати, що критерієм розмежування надомної та дистанційної роботи має бути характер виконуваної роботи.

Водночас, ні використання ІКТ, ні характер виконуваної роботи не повинні суттєво впливати на визначення поняття дистанційної роботи з метою правового регулювання, оскільки виникають складнощі з

визначенням частоти використання та виду технологій, застосування яких працівником дозволяє називати його дистанційним. Крім того, бракує об'єктивних показників, що дозволяють провести будь-яку відмінність. Саме лише використання інформаційно-телекомунікаційних мереж або більш кваліфікований характер праці не надають праці такої специфіки, яка вимагала б диференціації правового регулювання, встановлення різних правил для надомників та телепрацівників. Якщо припустити, що частота використання телекомунікаційних мереж відрядником і веб-дизайнером (працюючими віддалено), так само як і кваліфікація їх праці, істотним чином відрізняються, то виходить, що використання в роботі технологій саме по собі не тягне за собою суттєвої зміни характеру відносин між працівником та роботодавцем. Основною ж особливістю як для відрядника, так і для веб-дизайнера є більш самостійний характер праці внаслідок зміни місця роботи [161, с. 11].

Використовуючи критерій застосування ІКТ та/або кваліфікованості праці зіткнемося з такими випадками, коли працівник, який виконував роботу вдома та передавав її результати електронною поштою, став використовувати для передачі результатів роботи кур'єра, внаслідок чого визнається вже простим надомником, а не дистанційним працівником. І це незважаючи на те, що істотних відмінностей у сутності виконуваної роботи не виникло.

Місце роботи, а точніше множинність місць роботи, могло б бути критерієм розмежування надомної праці та телероботи. Так як дистанційна робота найчастіше розглядається як робота в будь-яких місцях, що знаходяться поза контролем роботодавця, у той час як надомна праця у більшості випадків визначається саме як робота вдома [94, с. 186]. Разом з цим, віддалений характер має не лише праця вдома (надомна праця), але також і в інших приміщеннях, що знаходяться за межами контролю роботодавця (дистанційна робота). Таким чином, виходячи із територіального аспекту, телероботу справді можна розглядати як поняття

загальне щодо дистанційної праці. Разом з тим, як у правових нормах, так і в наукових дослідженнях ця відмінність дедалі частіше ігнорується, а поняття надомника трактується ширше, ніж раніше. Так, у Великій Британії Національна Статистична Служба для цілей огляду робочої сили розуміє під надомниками не лише тих, хто виконує роботу вдома, але й тих, хто використовує будинок як основу виконання роботи [56, с. 2]. Бельгійський закон від 6 грудня 1996 р. «Про надомну працю» також відносить до надомників не лише трудящих вдома, але й тих, хто виконує роботу в інших місцях на власний розсуд [93, с. 296]. Аналогічний підхід використовується у Конвенції МОП № 177 «Про надомну працю» [99], згідно з якою надомна праця означає роботу, виконувану особою за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця. За такого підходу виникає справедливе запитання – чи існує принципова відмінність між роботою вдома та, приміром, роботою у парку чи в кафе? Ключовим буде те, що робота виконується віддалено, тобто без безпосереднього контролю роботодавцем, що суттєво підвищує рівень самостійності праці (наприклад, щодо правильного розподілу робочого часу для своєчасного виконання роботи), відповідальності працівника (наприклад, за недотримання вимог охорони праці). Всі наведені обставини суттєво впливають на трансформацію трудових правовідносин та вимагають диференціації їх правового регулювання.

Відповідно до законодавства ЄС є можливість укладання трудового договору без вказівки місця роботи – так званого «віддаленого доступу». При цьому в Конвенції МОП №177 «Про надомну працю» навпаки наголошується, що робота «у віддаленому доступі» надомним працею не визнається. Саме дуже часто телепрацівників називають «електронними надомниками», але все ж термінологічно поняття «надомна праця» має вужче значення. Недаремно деякі фахівці наголошують на необхідності використання ширшої категорії – «дистанційна робота» [108, с. 41].

Наразі поширені види зв'язку дозволяють дистанційним працівникам знаходитися за межами робочого місця, що зближує їх з категорією надомників, а у разі необхідності бути там, де вирішуються загальні чи індивідуальні трудові завдання. Крім того, подібність із надомниками простежується і в тому, що роботодавець може надавати співробітнику необхідні матеріали, інструменти, механізми, або забезпечувати їх придбання працівником за свій рахунок під зобов'язання виплатити працівникові компенсацію. Виплата компенсації відшкодування інших витрат, пов'язаних із виконанням роботи вдома, проводиться у порядку, визначеному трудовим договором.

КЗпП України не розкриває поняття трудової функції, але нагадує про її існування в контексті визначення трудового договору. На різних етапах розвитку законодавства про працю трудова функція охоплювала різний зміст: зобов'язання працівника виконати роботу за договором; виконання певного «кола робіт» або «обсяг роботи за певною професією»; виконання конкретного «роду робіт» чи «виду діяльності». Пізніше трудову функцію стали пов'язувати з наявністю у працівника певних знань, навичок та професійних здібностей, що відповідають вимогам професійних стандартів (кваліфікаційним характеристикам).

Під час дистанційної роботи може відрізнитися і частота виконання роботи за межами традиційного робочого місця. Але все ж більшість тих, хто працює за межами приміщень роботодавця та використовує інформаційно-телекомунікаційні системи, основну частину свого робочого часу все ж таки проводять у приміщеннях, підконтрольних роботодавцю. Робота за межами звичайного місця роботи займає лише кілька днів на місяць: 5–6 днів на місяць [51; 1, с. 390], або ж 1 день на тиждень [23, с. 202].

Іноді співробітники окремих компаній чи професій більше часу працюють дистанційно. Так, наприклад, працівники британського страхового ринку *Lloyd's of London* – від 60 до 90 % свого робочого часу у

цілому працюють дистанційно [18, с. 116]. В результаті, граничні значення кількості часу, що проводиться за межами звичайного місця роботи, визначаються для цілей установлення того чи є особа дистанційним працівником. Приміром, у доповіді, підготовленій європейськими фахівцями з трудового права, запропоновано називати телепрацівниками тих, хто працює віддалено хоча б 2 дні на тиждень (для працюючих повний робочий день) [38]. Або ж виконання роботи віддалено на регулярній основі, що визначено в Рамковій угоді про телероботу (*Framework agreement on telework*), підписаній європейськими соціальними партнерами у 2002 р. [30].

У Конвенції МОП № 177 «Про надомну працю» [99] звертається увага, що працівники не стають надомниками у сенсі цієї Конвенції через один лише факт виконання ними час від часу роботи вдома, а не на своєму звичайному робочому місці. Виходячи з того, що робота може виконуватися неповний робочий час, необхідно використовувати більш гнучкий відносний критерій. Інакше кажучи, за жорстким критерієм (не менше двох днів на тиждень віддаленої роботи для віднесення працівників до телепрацівників), ті працівники, які при роботі на умовах неповного робочого часу (наприклад, 2 дні тиждень) 90 % свого робочого часу (тобто не менше 2 днів) проводять за межами приміщення роботодавця, були б класифіковані як звичайні працівники, хоча специфіка їх праці очевидна. Відтак, критерій «значимості» часу віддаленого виконання роботи є розпливчастим, а отже, не може слугувати універсальним для розкриття особливостей дистанційної роботи.

У зв'язку з вищенаведеним, до телепрацівників слід відносити тих, хто виконує роботу за межами приміщень роботодавця більшу частину робочого часу. Тобто йдеться про дистанційну роботу на постійній основі.

Разом з тим, важливість дистанційної праці та необхідність її детального регулювання викликає необхідність додаткового виокремлення дистанційної роботи на тимчасовій основі (на певний період часу) та

дистанційної роботи, що здійснюється періодично при чергуванні періодів виконання трудової функції дистанційно та стаціонарно.

Важливим питанням на практиці є встановлення виду та типу обладнання, а також частоти використання інформаційно-телекомунікаційних мереж, що дозволить вважати працівників саме дистанційними. Приміром, чи вважатиметься телепрацівником той, хто написав лист або певний звіт і надіслав його електронною поштою роботодавцю? Або в чому суттєва відмінність між тим, хто передає результати праці електронною поштою, і тим, хто робить це через кур'єра [36; 68, с. 160]? А як бути з тими працівниками, які ніби то не «вписуються» у нову, технологічно опосередковану роботу з використанням ІКТ (наприклад, няні), але які іноді використовують інформаційно-телекомунікаційні системи у своїй роботі [2]?

У наукових дослідженнях відповіді на ці питання варіюються залежно від цілей конкретного дослідження. Так, деякі вважають, що для визнання роботи телероботою достатньо використання засобів голосової телефонії [9, с. 36]. Інші визнають телероботою лише ту роботу, яка передбачає використання Інтернету чи модема [26]. Треті ж відносять до телероботи роботу за допомогою комп'ютера або телефону з виходом в Інтернет, при цьому наводячи приклади робіт, що не стосуються телероботи: робота з документами вдома, використання послуг кур'єра, дзвінки в офіс з мобільного телефону [31, с. 30].

Не менш проблематичним є той факт, що все ж таки поки що не вироблено єдиного підходу до розуміння місця роботи та робочого місця під час дистанційної праці. Науковці наводять позиції, що дистанційна та віддалена робота – це не одне й теж. Так, Н. В. Закалюжна, стверджує, що віддалена робота (тобто робота далеко від контрольованих роботодавцем приміщень) з використанням ІКТ може виконуватись не тільки вдома, а й у дорозі (як у відрядженнях, так і при виїзному характері роботи), у телецентрах та телекотеджах, у будь-яких інших місцях та приміщеннях,

якщо це не заважає належно виконувати роботу та не суперечить сутності такої роботи [93, с. 287]. Вчена зазначає, що дистанційна робота не може здійснюватися працівником в умовах стаціонарного робочого місця та/або виконуватися на території (у межах місцевості) розташування роботодавця, його структурних підрозділів з об'єктивних причин, тоді як віддалена робота може виконуватися працівником як за місцем розташування роботодавця, так і за його межами, як при наявності стаціонарного робочого місця, так і за його відсутності. Поряд з цим віддалена робота може виконуватися за межами стаціонарного робочого місця (у тому числі за межами місцевості, в якій розташований роботодавець) постійно, тимчасово чи періодично.

Виходячи з цього, авторка запропонувала під віддаленою роботою розуміти роботу, яка тимчасово, постійно чи періодично виконувану за межами місця знаходження роботодавця, його філії, представництва, іншого структурного підрозділу (включаючи розташовані в іншій місцевості), за межами стаціонарного робочого місця, території або об'єкта, які прямо чи опосередковано перебувають під контролем роботодавця, що здійснюється з використанням або без використання інформаційно-телекомунікаційних мереж незалежно від місця розташування роботодавця, його структурних підрозділів, а також наявності або відсутності у працівника стаціонарного робочого місця. А ось під дистанційною роботою вчена вбачає вважати роботу, що постійно з об'єктивних причин здійснюється за межами місця знаходження роботодавця, його філії, представництва, іншого структурного підрозділу (включаючи розташовані в іншій місцевості), відсутність у працівника робочого місця, що прямо або опосередковано перебуває під контролем роботодавця, з використанням інформаційно-телекомунікаційних мереж [93, с. 288].

Ми не підтримуємо таку позицію, оскільки вважаємо, що дистанційна та віддалена робота є синонімами, а їх розмежування

пов'язане із варіативністю перекладу з англійської мови, про йшлося у попередніх пунктах цієї роботи. Ми переконані, що категорія «віддалена робота» є збірним поняттям, яке охоплює як дистанційну, так і надомну працю. Вважаємо, що захаращення законодавства і хаос у наукових підходах створюють лише складнощі як для правозастосування, так і для удосконалення правового регулювання. Слід чітко розуміти, що дистанційна та надомна робота виконуються віддалено від стаціонарного робочого місця, з цим і пов'язана поява категорії «віддалена робота».

Складнощі під час відмежування дистанційної роботи від інших видів суспільної праці призводить деяких дослідників до висновку про необхідність використання максимально широких загальних визначень дистанційної роботи та дистанційних працівників із метою конкретних наукових досліджень [68]. Нерідко у рамках однієї роботи виділяються кілька груп чи категорій дистанційних працівників. Окрім цього, використовуються як окремі ознаки дистанційної роботи, наприклад, види використовуваних інформаційно-телекомунікаційних систем, так і сукупність кількох ознак, наприклад, місце роботи, кількість робочого часу за межами традиційного місця роботи та рівень використання інформаційно-телекомунікаційних систем [26; 9, с. 26-27]. Як приклад можна навести ознаки дистанційної роботи, які виокремлює Національна Статистична Служба Великобританії, яка має на меті щорічний огляд робочої сили та відносить до телепрацівників: (а) працюючих у будинку або тих, хто використовує будинок як базу хоча б один повний день на тиждень, та (б) використовують для роботи телефон та/ або комп'ютер [18, с. 116]. Варто зауважити, що частка працівників, які належать до останньої групи у Великобританії та США становить менше 2 % [1; 28; 18, с. 116]. Для успішного вирішення дослідницьких завдань такі підходи можуть бути цілком підходящими, але для цілей правового забезпечення дистанційної роботи їх недостатньо, адже потрібно чітко розуміти, які саме відносини та з участю яких суб'єктів бути підлягати правовому регулюванню.

Не менш важливим аспектом нашого є аналіз співвідношення самозайнятості та дистанційної роботи. Відповідно до першого підходу телеробота охоплює як роботу за трудовим договором, так і працю самозайнятих осіб. Цей підхід використовується Національною Статистичною Службою Великої Британії [56, с. 1]. При цьому 62 % телепрацівників є самозайнятими [5, с. 170-171].

Відповідно до другого підходу телепрацівниками вважаються лише ті особи, які мають статус працівників відповідно до національного трудового законодавства та судової практики. Такий підхід втілено у Конвенції МОП № 177 «Про надомну працю» та в Рамковій угоді про телероботу 2002 р.

Деякі ж дослідники стверджують, що «самозайнятих телепрацівників» необхідно розглядати окремо від телепрацівників, які мають статус звичайних працівників [61]. Відтак, питання розмежування самозайнятих телепрацівників та «дистанційників» має полягати у способах регулювання нормами трудового права, але при цьому не варто допускати безмежного розширення сфери дії норм трудового права, оскільки це не завжди відповідає як сутності цих правовідносин, так й інтересам сторін. Ця проблема є «наріжним каменем трудового права» [21, с. 3] і особливо гостро стоїть для «нетипових» працівників, базові елементи трудових правовідносин з якими зазнають суттєвих змін.

У науковій юридичній літературі неодноразово наголошувалося на специфічності трудових правовідносин із надомниками. Ще М. Г. Александров називав правовідносини надомників «усіченими» трудовими правовідносинами [82, с. 288]. Акцентуючи увагу на змішаний характер праці надомників, науковець зазначав, що у трудових правовідносинах за участю надомника відсутні два з чотирьох критеріїв відмежування традиційних трудових правовідносин від інших відносин, що пов'язані з використанням праці, але які є трудовими. Це ознаки підпорядкування трудовому розпорядку та виконання працівником технологічних вказівок

роботодавця у процесі праці. З деякими застереженнями ці висновки поширюються і на телепрацівників [82, с. 152]. Інші автори у подальшому також звертали увагу на те, що наявність у працівника «вільного» графіка роботи та відсутність підпорядкування внутрішньому розпорядку означає відсутність трудових правовідносин [102, с. 100]. Відтак, установлення правової природи таких правовідносин у кожному конкретному випадку має безліч проблем.

У більшості держав-учасниць ЄС розмежування праці працівників та самозайнятих проводиться залежно від того, чи виконується робота за вказівкою та під контролем роботодавця. Однак будь-яка робота в принципі так чи інакше виконується під контролем роботодавця, тому визначити статус особи, яка виконує роботу в кожному конкретному випадку буває складно. Якщо телепрацівника від звичайного працівника відрізняє місце роботи, то в зарубіжній практиці суди не схильні розглядати віддалених працівників як самостійних, тобто таких, які не перебувають у трудових відносинах. З іншого боку, якщо при цьому рівень інтеграції працівника в організацію нижчий, приміром, є свобода вибору – виконувати роботу чи ні, в які саме періоди працювати тощо, то існує значний ризик констатації відсутності трудових відносин.

Брак єдиних критеріїв розмежування залежної та незалежної праці призвело до того, що у Конвенції МОП № 177 «Про надомну працю» [99] вирішення питання про віднесення особи до категорії надомника віддається на розсуд держав-учасниць Конвенції. Так, відповідно до ст. 1 Конвенції надомником не є особа, яка має такий ступінь автономії та економічної незалежності, яка необхідна для того, щоб вважати його незалежним працівником відповідно до національного законодавства або судових рішень [99].

«Роботою за викликом» є специфічним видом праці, який характеризується залученням працівника до праці лише з ініціативи роботодавця і лише у тому випадку, коли це необхідно останньому [13, с.

3, 8; 78, с. 9]. Робота в такому режимі виконується на підставі договорів, які отримали зарубіжній літературі найменування «нуль годин». За умовами такої угоди роботодавець не зобов'язаний надавати працівникові роботу та не несе відповідальності за незабезпечення працівника роботою (наприклад, у вигляді сплати певної компенсації) [32]. Мінімальна тривалість робочого часу та режим робочого часу не узгоджуються. Можлива ситуація, за якої робота не буде надана взагалі, що позбавляє працівника будь-яких гарантій зайнятості та отримання заробітку. У такому випадку, на відміну від телероботи та роботи при використанні режиму гнучкого робочого часу, у працівника практично відсутня свобода вибору місця та часу роботи. Роботодавець, навпаки, отримує максимальну свободу щодо того, коли та як використовувати працю працівника. Тому «робота за викликом» за договорам «нуль годин» наразі є найбільш нестабільною формою організації відносин у сфері праці, як, на наше переконання, взагалі не повинні визнаватися трудовими.

Угоди «нуль годин» можна розділити на два типи: відповідно до першого працівник зобов'язаний виконувати роботу за викликами роботодавця, другий тип передбачає право працівника відмовитися від роботи за конкретним викликом. В обох випадках відсутній характерний для трудового договору обов'язок роботодавця надати роботу. Окрім того жодна зі сторін традиційного трудового договору не має права в односторонньому порядку відмовитися від виконання своїх обов'язків. Виходить, що в трудових правовідносинах для роботодавця надання роботи є обов'язком, а для працівника обов'язком є виконання цієї роботи у встановлений робочий час.

У ситуації, коли працівник має право відмовитися від роботи з конкретного виклику, говорити про угоду «нуль годин» як про трудовий договір некоректно: за такою угодою роботодавець та працівник взагалі не зобов'язані ані надавати роботу, ані її виконувати відповідно. Як слушно зазначається у зарубіжній літературі «*so called «zero-hour» contract which*

has the effect of a labour contract void of any content» – «так званий договір «нуль годин», що ототожнюють із трудовим договором, позбавлений будь-якого сенсу» [71, с. 23]. Предмет договору «нуль годин» зводиться до встановлення умов можливого співробітництва сторін надалі. При цьому такий договір не є навіть попереднім, оскільки за попереднім договором сторони зобов'язуються укласти у майбутньому договір на погоджених умовах. Такий обов'язок забезпечується у цивільному праві можливістю кожної зі сторін вимагати від іншої сторони укладення договору та відшкодування збитків, заподіяних ухиленням іншої сторони від укладання основного договору [93, с. 304]. У ситуації з угодою «нуль годин» обов'язки щодо укладання основного договору у сторін не виникає. Та обставина, що працівник не пов'язаний з обов'язком приступити до роботи, свідчить про відсутність трудового договору, хоча у літературі можна зустріти і діаметрально протилежну думку. Угоди «нуль годин» з правом працівника відмовитися від роботи мають певну подібність із цивільними договорами, зокрема, із договорами про організацію перевезень, угодами про організацію взаємних розрахунків учасників міжбанківських операцій у майбутньому, угодами купівлі-продажу валюти чи цінних паперів та ін. Генеральні договори відрізняються від попередніх насамперед відсутністю примусово здійснюваного обов'язку укладання локальних договорів. Організаційні договори не регулюють конкретних юридичних відносин, але тією чи іншою мірою визначають їх зміст [83, с. 178]. Відтак, угода «нуль годин» із правом працівника відмовитися від роботи є певною попередньою домовленістю про умови виконання роботи та її оплати. Ці умови можуть визначати зміст укладених сторонами надалі трудових договорів, однак жодна зі сторін цими умовами не зв'язана (на відміну від попереднього договору) та вправі відмовитися від укладання конкретного трудового договору. Такі угоди умовно можна називати рамковими. За договором «нуль годин» працівник не має права не з'явитися за конкретним викликом та повинен виконувати роботу на

вимогу роботодавця, хоча у останнього немає обов'язку надавати роботу систематично [93, с. 303-304]. Питання про правову природу такої угоди є спірним. З одного боку, такі угоди не можуть бути примусово виконані «у зв'язку з відсутністю зустрічного надання роботи», та «взагалі не є договорами» [17, с. 74-76]. З іншого – такі угоди називають «односторонніми трудовими правовідносинами» [43, с. 72]. В угоді «нуль годин», за якою працівник зобов'язується виконувати роботу за викликами роботодавця, відсутнє зустрічне зобов'язання, роботодавець платить лише за роботу, виконану за конкретним викликом, але не за перебування працівника у стані готовності до виконання роботи. У цивільному праві такі договори відомі досить давно, наприклад, договір банківського вкладу. У трудовому праві такі договори дедалі частіше зустрічаються у зарубіжній практиці. У багатьох випадках працівники за договорами «нуль годин» не вважаються такими, що працюють за трудовим договором [10; 65; 11]. Ми вважаємо, що теоретично існування таких угод є допустимим, а ось доцільність їх легалізації у вітчизняному трудовому законодавстві видається сумнівним. Це зумовлено тим, що за договором «нуль годин» зобов'язана особа (працівник) не отримує жодного зустрічного зобов'язання від роботодавця, більше цього роботодавець не несе жодних ризиків. А оплата праці може бути лише зустрічним обов'язком за укладеним у майбутньому трудовим договором. Крім того, укладання угоди «нуль годин» без права відмови від доручення роботодавця тягне за собою обмеження прав працівника. Працівник може бути змушений обмежувати своє пересування, вибір часу та місця відпочинку, дотримуватися вимог до зовнішньому вигляду тощо [60, с. 218].

Вищенаведене вимагає надання працівнику прав та гарантій, які компенсували б такий нестабільний характер зайнятості. Захист інтересів працівників можливий, як видається, лише з прийняттям норм, які перетворюють угоду з безоплатної та односторонньої у відплатну та двосторонню. Наприклад, обмеження прав працівника у період очікування

можуть бути компенсовані виплатою певної винагороди, а на роботодавця може бути покладено обов'язок оплачувати певний мінімум робочих годин, незалежно від факту використання праці працівника. При такому регулюванні договорів «нуль годин» ці угоди будуть «перетворені» на договори «мінімум – максимум».

Однією з форм «роботи за викликом» є робота за договорами «мінімум-максимум» («*min – max contracts*»). Згідно з цими договірним конструкціям працівникам встановлюється нижня межа робочого часу, відпрацювання якого має забезпечити роботодавець, а також верхня межа робочих годин, відпрацювання яких, за наявності відповідних доручень роботодавця, складає обов'язок працівника. У разі якщо роботодавець залучає працівника до роботи менше встановленого мінімуму, працівнику має бути виплачено винагороду за обумовлений мінімум часу. Випадок із договорами «мінімум-максимум» схожий на регулювання неповного робочого часу під час роботи в режимі гнучкого робочого часу [93, с. 305-307]. Захист прав працівників у таких відносинах має будуватися в рамках загальних норм, спрямованих на забезпечення адекватного рівня прав та гарантій для працівників з неповним робочим часом з використанням спеціальних норм, що враховують особливості праці за договорами «мінімум-максимум».

У багатьох країнах правове регулювання «роботи з викликом» схоже на регулювання строкових трудових відносин: використання «роботи за викликом» допускається лише у разі неможливості встановлення відносин на невизначений термін та (або) лише у певних випадках. Як приклад можна навести Норвегію, Італію та Швецію [93, с. 307-308].

Аналіз трудового законодавства та практики його застосування дозволяє розмежувати дві різні за своєю природою роботи: дистанційна та віддалена, які розглядаються як синоніми. Правове становище працівника у нетипових трудових правовідносинах викликає інтерес, а особливо після

відповідних законодавчих змін щодо дистанційної роботи, цифровізації економіки, застосування комплексу заходів у період пандемії [93, с. 307-308].

Резюмуючи, у контексті нашого дослідження доцільним убачається наведення нижченаведеної порівняльної Таблиці надомної та дистанційної роботи [90].

Надомна робота (ст. 60 ¹ КЗпП)	Дистанційна робота (ст. 60 ² КЗпП)
Форма організації праці, за якої працівник виконує роботу	
<p>За місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця за наявності необхідних для роботи функцій:</p> <ul style="list-style-type: none"> – закріпленої зони; – техзасобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю); – або їх сукупності 	<p>Поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, у будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій</p>
Типову форму трудового договору затверджує Мінекономіки	
Укладати трудовий договір за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) чинників	
Прямо не заборонено в КЗпП, проте заборона є на рівні Положення № 275	Заборонено
Робоче місце	
<p>Фіксоване та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем у спосіб, визначений трудовим договором. Рішення роботодавця про відмову в наданні такої згоди має бути обґрунтованим.</p> <p>Якщо працівник не може працювати з незалежних від нього причин на фіксованому робочому місці, він має право його змінити, якщо завчасно повідомить про це роботодавця (не менше ніж за три робочих дні) у спосіб, визначений трудовим договором. У такому разі згода роботодавця не потрібна</p>	<p>Працівник самостійно визначає робоче місце та відповідає за безпеку й нешкідливі умови праці на ньому.</p> <p>За погодженням між працівником і роботодавцем працівник може поєднувати дистанційну роботу з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця. Особливості такого поєднання регулює трудовий договір</p>
Час роботи й відпочинку	
На працівників поширюється загальний режим роботи роботодавця, якщо інше не передбачено трудовим договором	Працівник розподіляє робочий час на власний розсуд , на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором.

	Працівник гарантовано має вільний час для відпочинку (період відключення), під час якого він може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок із роботодавцем. Це не вважатимуть порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Такий період визначають у трудовому договорі
Норми робочого часу	
Тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП	
Матеріально-технічне забезпечення працівника	
Забезпечити працівника засобами виробництва, матеріалами й інструментами, щоб виконувати роботу, повинен роботодавець , якщо інше не передбачено трудовим договором. Якщо працівник використовує власні інструменти, він має право на компенсацію на підставі статті 125 КЗпП	У трудовому договорі визначають: <ul style="list-style-type: none"> – порядок і строки забезпечення необхідним обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами; – порядок і строки подання звітів про виконану роботу; – розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за те, що вони використовують власне або орендоване обладнання та засоби; – порядок відшкодування інших витрат. Якщо у трудовому договорі не зазначено про забезпечення працівників необхідним обладнанням чи засобами, роботодавець повинен їх установити та технічно обслуговувати, а також оплатити необхідні витрати
Працівники пільгової категорії можуть працювати надомно чи дистанційно, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, а роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби	
Особливості впровадження у разі певних надзвичайних подій	
Роботодавець наказом або розпорядженням запроваджує надомну/дистанційну роботу без обов'язкового укладення трудового договору про надомну/дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом або розпорядженням працівника ознайомлюють протягом двох днів із дня його прийняття, але до запровадження надомної/дистанційної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 КЗпП не застосовують	
Інші особливості	
Надомна робота не спричиняє змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників. Роботодавець самостійно вирішує, у який спосіб доручати працівнику роботу й контролювати її виконання, та забезпечує достовірний облік виконаної роботи.	Працівник може вимагати від роботодавця тимчасово (строком до двох місяців) перевести його на дистанційну роботу, якщо на робочому місці щодо нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації. Роботодавець може відмовити працівнику в такому переведенні, якщо:

Надомну роботу можна запровадити тільки для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть їх освоїти	<ul style="list-style-type: none"> – виконати роботу дистанційно неможливо, зважаючи на трудову функцію працівника; – працівник не навіть фактів, які підтверджують дискримінацію, сексуальне домагання чи інші форми насильства
<p>Працівники несуть повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну роботодавцю з їхньої вини, через недостачу, знищення або пошкодження обладнання та засобів, які роботодавець надав працівникам у користування за трудовим договором про дистанційну або надомну роботу (п. 10 ч. 1 ст. 134 КЗпП).</p> <p>Якщо працівник звільнився і не повернув наданих йому обладнання й засобів, із нього можна стягнути балансову вартість такого обладнання у порядку, визначеному КЗпП.</p> <p>Також із надомниками/дистанційниками можна укласти договори про повну матеріальну відповідальність (п. 2 ч. 1 ст. 135¹ КЗпП)</p>	

Висновки до розділу 1

1. В умовах цифровізації потребують доопрацювання технічні аспекти з метою розширення можливостей використання альтернативних ЕЦП інструментів обміну електронними документами (месенджери, корпоративні сайти тощо).

2. У порівнянні з традиційними працівниками, на нашу думку, суттєво скорочено перелік обов'язків роботодавця щодо забезпечення безпечних умов праці та охорони праці дистанційних працівників. під час розслідування нещасних випадків на виробництві з дистанційними працівниками проблематичним є доведення зв'язку травми із професійною діяльністю. Практика показує, що роботодавець прагне не пов'язувати нещасний випадок із виробництвом, а ось працівник – зацікавлений у цьому. В аспекті розслідування професійних захворювань дистанційних працівників, то можна відзначити, що ймовірність встановлення професійного захворювання у дистанційного працівника з урахуванням відсутності інформації про умови праці на робочому місці досить низька, оскільки дистанційний працівник не перебуває під безпосереднім контролем роботодавця, режим робочого часу встановлює на свій власний

розсуд: час початку і час закінчення роботи, порядок чергування часу роботи та часу відпочинку та їх тривалість, час перерв у роботі тощо.

3. На основі принципу єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин необхідне «вирівнювання» прав та можливостей працівника та роботодавця, для чого необхідно забезпечити здійснення права роботодавця на управління процесом дистанційної праці. З цією доцільним убачається введення додаткових підстав розірвання трудового договору з дистанційним працівником, передбачених угодою сторін (трудовим договором). До їх числа можна віднести:

- невиконання чи неналежне виконання профзавдання;
- недотримання термінів та порядку обміну електронними документами;
- невідповідність виконаної роботи встановленим та узгодженим вимогам;
- відмова співробітника використовувати у роботі засоби захисту інформації, надані чи рекомендовані роботодавцем.

4. Керуючись приписами чинної ст. 60² КЗпП України, роботодавець у зв'язку із переходом на дистанційну роботу може змінювати організаційні, технологічні умови праці за винятком трудової функції.

5. Принцип добровільності переходу на дистанційну роботу означає, що умова про дистанційне виконання роботи може бути включена до трудового договору або узгоджена сторонами. Разом з цим, і працівник, і роботодавець мають право пропонувати перехід на телероботу, так само як і відмовитися від такої пропозиції. При цьому винятками з цього правила є випадки тимчасових переведень на дистанційну роботу з ініціативу роботодавця.

6. При дистанційній роботі організаційний критерій трудових правовідносин зазнає суттєвих змін. Зокрема, працівник може самостійно визначати способи, місце та час виконання роботи. У таких умовах

роботодавець може бути позбавлений можливості забезпечити безпечні умови праці працівника, або принаймні суттєво обмежений у такій можливості. Так, роботодавець у багатьох випадках не в змозі проконтролювати дотримання дистанційним працівником режиму робочого часу та використання безпечного обладнання, інструментів та матеріалів у процесі роботи, так само як і самотійно забезпечити відповідність приміщення, в якому виконується робота, вимогам виробничої безпеки.

7. Для зменшення ризиків у сфері охорони праці під час визначення місцем роботи саме місця проживання працівника слід установити правило, що працівник має письмово написати у заяві чи потребує його дистанційне робоче місце удосконалення, чи створені належні умови для виконання покладених завдань без проведення обстеження роботодавцем умов, в яких виконується робота, або ж допустити роботодавця для огляду такого дистанційного робочого місця. Можна було б також «взяти на замітку» досвід тих держав, де дистанційний працівник має право вимагати проведення перевірок умов праці службою охорони праці роботодавця.

8. Важливо встановити заборону на виконання вдома таких робіт, які можуть становити серйозну загрозу життю та здоров'ю працівника, членів його сім'ї, або тих, які створюють значні незручності для сусідів. Ця пропозиція узгоджується зі ст. 7 Конвенції МОП №177 «Про надомну працю».

9. Серед звичайних співробітників тільки 50% працюють більше часу, узгодженого в договорі, тоді як серед телепрацівників цей показник наближається до 80 %. Залучення дистанційних працівників до надурочних робіт, роботи у вихідні, святкові дні, нічний час без підвищеної оплати праці може спричинити масові зловживання з боку роботодавців. За такого підходу дистанційна робота стане засобом посилення експлуатації працівників і неминуче позначиться на показниках виробничого

травматизму, що призведе до зниження якості умов праці та життя. Отже, дистанційні працівники мають користуватися захистом трудових прав у питаннях обмеження тривалості робочого часу, підвищеної оплати за понаднормову роботу, та роботу в нічний час, вихідні та святкові дні. Слід закріпити за працівником право самостійно визначати режим робочого часу (у тому числі працювати у вихідний день, а не в будній день), якщо це допускається трудовим договором. При цьому необхідно встановити заборону для роботодавця завантажувати працівника роботою в такий спосіб, щоб останній систематично залучався до понаднормової, нічної роботи та роботи у вихідні та святкові дні.

10. У світовій практиці існують різні типи дистанційної роботи, які мають характерні ознаки, що дозволяє їх диференціювати. Виділено такі критерії відмінності типів дистанційної роботи: віддаленість роботодавця, застосування ІКТ поза стаціонарним місцем роботи (просторова децентралізація), форма договірних трудових відносин, тип робочого місця, зміст виконуваної роботи, фактори ризику, робота на постійній чи тимчасовій основі. Типологізація дистанційної роботи за різними критеріями може слугувати методологічною основою для структуризації управлінських рішень на міжнародному, державному, регіональному та внутрішньофірмовому рівнях.

11. Установлено, що у науковій юридичній літературі дедалі частіше зустрічаються позиції, що дистанційна та віддалена робота – це не одне й теж. Автор не підтримує таку позицію, оскільки вважає, що дистанційна та віддалена робота є синонімами, а їх розмежування пов'язане із варіативністю перекладу з англійської мови. Категорія «віддалена робота» є збірним поняттям, яке охоплює як дистанційну, так і надомну працю. А захаращення законодавства і хаос у наукових підходах створюють лише складнощі як для правозастосування, так і для удосконалення правового регулювання дистанційної та надомної роботи. Слід чітко розуміти, що дистанційна та надомна робота виконуються

віддалено від стаціонарного робочого місця, з цим і пов'язана поява категорії «віддалена робота».

РОЗДІЛ 2

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА: КОМПАРАТИВІСТСЬКО-ПРАВОВЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Міжнародно-правові стандарти здійснення дистанційної роботи

У 1996 р. МОП було прийнято два спеціальних акти, присвячених нестандартній зайнятості: Конвенція про надомну працю № 177 [99] (не ратифікована Україною) і однойменна Рекомендація № 184 [152]. У них акцентується увага на необхідності удосконалення застосування загальних норм щодо дистанційних працівників та необхідності їх доповнення спеціальними нормами, що враховують особливості такого виду праці.

У Конвенції [99] під віддаленою роботою розуміється робота, яку особа виконує: а) за місцем її проживання або в інших приміщеннях на її вибір, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; б) за винагороду; в) з метою виробництва товарів або послуг відповідно до вказівок роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються (п. «а» ст. 1). Наведене визначення є широким за своїм змістом, а тому дозволяє говорити про віддалену роботу як про узагальнюючу категорію, що дає можливість поширення приписів Конвенції на різні способи організації процесу праці за межами виробничих приміщень роботодавця, включаючи дистанційну та надомну. Сфера застосування яких, за умов швидких темпів розвитку інформаційних технологій, постійно розширюється.

Як суспільно значуще явище віддалена робота може сприяти поліпшенню екологічної обстановки в результаті скорочення транспортних потоків; соціально-економічного розвитку депресивних та територіально віддалених регіонів; сприяти зайнятості осіб із обмеженими фізичними можливостями тощо. Переваги віддаленої роботи для роботодавців зводяться до можливостей скорочення видатків, зокрема,

витрат на оренду приміщень; збільшення продуктивності праці працівників внаслідок підвищення ступеня задоволеності працею, скорочення часу непродуктивних перерв у роботі, відсутність втрат часу та, як наслідок, енерговитрат на дорогу до місця роботи та назад; найму та утримання висококваліфікованих кадрів, для яких робота поза виробничими приміщеннями роботодавця з якихось причин є кращою. Для працівників віддалена робота асоціюється з гнучкістю робочого часу, можливістю розподілити час на власний розсуд [87, с. 53].

Разом з тим, незважаючи на численні переваги віддаленої роботи, навряд чи справедливо її ідеалізувати та говорити про поступове витіснення цією формою зайнятості стандартних трудових відносин. Використання телероботи як методу організації процесу праці має і «підводні камені», властиві певною мірою і більш поширеній надомній праці. Зокрема, це стосується труднощів управління дистанційними та надомними працівниками, а також контролю за процесом виконання ними своїх трудових обов'язків через їх здійснення за межами виробничих приміщень роботодавця. Це, у свою чергу, призводить до виникнення проблем у практичній реалізації захисних механізмів, пов'язаних із необхідністю обмеження тривалості їх робочого часу та забезпечення права на належні умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни.

Єдність проблем у забезпеченні належного правового регулювання віддаленої роботи та її різновидів — дистанційної та надомної, є основою встановлення єдиних міжнародних трудових стандартів.

Відповідно до ст. 3 Конвенції [99] кожна держава, яка її ратифікувала, приймає, проводить і періодично переглядає національну політику в сфері віддаленої праці, спрямовану на поліпшення становища цих працівників, консультуючись при цьому з найбільш авторитетними представницькими організаціями роботодавців та працівників, а також з організаціями, що займаються проблемами таких працівників, та з організаціями роботодавців, які надають роботу таку роботу.

Національна політика в сфері віддаленої праці має сприяти рівності між дистанційниками, надомниками та іншими працівниками з урахуванням особливостей, притаманних віддаленій праці, у тому числі щодо: а) права на створення організацій або вступ до організації за їх вибором та на участь у діяльності таких організацій; б) захисту від дискримінації у сфері праці та занять; в) захисту в сфері безпеки та гігієни праці; г) оплати праці; д) захисту в системі соціального забезпечення; е) доступу до професійної підготовки; ж) мінімального віку прийому на роботу чи допуску до трудової діяльності; з) захисту материнства (ст. 4 [99]).

Зміст заходів, покликаних забезпечити рівність працівників, які працюють віддалено та інших категорій працівників, має забезпечуватися на національних рівнях. Так, у Конвенції [99] та Рекомендації [152] щодо права на об'єднання та ведення колективних переговорів йдеться про необхідність вжиття двох заходів: з одного боку, спрямованих на виявлення та усунення законодавчих або адміністративних обмежень або інших перешкод на шляху реалізації працівниками права створювати свої власні організації або вступати до організації на свій вибір і брати участь у їх діяльності, а також вступати до профспілкових організацій або конфедерацій; з іншого боку, заходів, які заохочують ведення колективних переговорів як засобу визначення умов праці (пункти 11, 12 Рекомендації [152]).

Питання належного забезпечення охорони праці віддалених працівників є одними з найскладніших, про що наголошується у ст. 7 Конвенції [99]. Виходячи з її змісту, національне законодавство про безпеку та гігієну праці має поширюватися й на цю категорію працівників, але з урахуванням певних особливостей. Зокрема, їм повинні встановлюватися умови, за яких певні види робіт та використання певних речовин можуть заборонятися з причин безпеки та захисту здоров'я.

Рекомендація [152], у свою чергу, наголошує на необхідності виконання обов'язків у сфері охорони праці як роботодавцями, так і працівниками. До обов'язків роботодавців належать: а) інформування віддалених працівників про всі пов'язані з їх роботою небезпеки, які відомі або повинні бути відомі роботодавцю, і про необхідні запобіжні заходи, а також у разі необхідності проводити їх навчання; б) забезпечення машин, інструментів або іншого обладнання, що надаються працівникам, відповідними захисними засобами та вжиття заходів, що забезпечують їх належне технічне обслуговування; в) надання на безоплатній основі всіх необхідних засобів індивідуального захисту (п. 20). До обов'язків працівників входять: а) виконання правил безпеки та гігієни праці, у тому числі, належне використання матеріалів, машин, інструментів та іншого обладнання, наданих у їх розпорядження (п. 21).

Важливе значення мають питання оплати праці, що пояснюється значною кількістю зловживань у цій сфері з боку роботодавців. Їх усуненню може сприяти встановлення відповідно до національного законодавства та практики мінімальних розмірів оплати саме дистанційної та надомної праці (п. 13 Рекомендації). Щодо тарифів оплати праці найкращим способом їх узгодження визнається проведення колективних переговорів (п. 14 Рекомендації). Якщо ж колективні переговори з якихось причин не проводяться, тарифні ставки визначаються рішеннями компетентного органу після консультацій із найбільш авторитетними представницькими організаціями роботодавців та працівників або в рамках інших процедур встановлення заробітної плати на національному, галузевому чи місцевому рівнях. Тільки у разі, коли при встановленні тарифів оплати праці дистанційників не використовуються засоби колективно-договірного регулювання, можливе їх узгодження в індивідуальному порядку.

У Рекомендації [152] міститься також вказівка на необхідність отримання надомниками компенсації як за витрати, понесені у зв'язку з їх

роботою (за використанні енергію та воду, зв'язок та обслуговування машин та обладнання), так і за час, витрачений на технічне обслуговування машин та обладнання, зміну інструментів, сортування, розпакування, пакування та інші подібні операції (п. 16).

До працівників, які працюють віддалено, також має застосовуватися національне законодавство про захист заробітної плати. Зокрема, воно має передбачати заздалегідь встановлені критерії для захисту таких працівників від необґрунтованих утримань за брак у роботі або зіпсовані матеріали. Необхідно оплачувати працю при здачі кожного завершеного завдання або через регулярні проміжки часу, що не перевищують одного місяця (п. 17).

Поширення на працівників, які працюють віддалено, національного законодавства в сфері захисту материнства та соціального забезпечення також є обов'язковим. Останнє може забезпечуватися за допомогою: а) включення дистанційників та надомників у сферу застосування чинних положень із соціального забезпечення; б) пристосування систем соціального забезпечення, щоб вони поширювалися на дистанційних та надомних працівників; в) створення спеціальних систем або фондів для дистанційних та надомних працівників (п. 25).

Особливого значення набувають питання організації робочого часу та часу відпочинку та дотримання правових нормативів у цій сфері у зв'язку з виконанням дистанційниками та надомниками роботи за межами виробничих приміщень роботодавця і, як наслідок, виведення зі сфери його безпосереднього управління та контролю. Відповідно до п. 23 Рекомендації, строк, встановлений для виконання робочого завдання, не повинен позбавляти надомників можливості щоденного або щотижневого відпочинку, порівнянного з тим, яким користуються інші працівники. Крім того, національне законодавство має встановлювати умови реалізації дистанційними та надомними працівниками права на оплату щорічних відпусток та відпусток через хворобу (п. 24).

Не менш важливим питанням є особливості припинення трудових відносин з працівниками, які працюють віддалено. Так, у п. 27 Рекомендації [152] прямо передбачено, що такі працівники повинні користуватися таким самим захистом, яким користуються інші працівники.

У Рекомендації наголошується на необхідності державної підтримки різноманітних програм, що стосуються дистанційної праці, та забезпечення доступу до неї у сільській місцевості. Йдеться, зокрема, про програми, які: а) інформують дистанційних працівників про їх права та ту допомогу, якою вони можуть скористатися; б) привертають увагу організацій роботодавців та працівників, неурядових організацій та громадськості загалом до пов'язаних із дистанційною працею проблем; в) полегшують створення об'єднань дистанційників; г) забезпечують отримання професійної підготовки, підвищення їх кваліфікації (включаючи певні спеціальності, навички з управління та ведення переговорів), продуктивність праці, розширення можливостей працевлаштування та здатності займатися діяльністю, що приносить дохід; д) забезпечують професійну підготовку, яка проводиться у безпосередній близькості від місця проживання працівників та не передбачає формалізованого підходу; е) підвищують рівень охорони праці; ж) полегшують створення центрів та мереж організацій для дистанційних працівників з метою надання їм інформації, послуг та зменшення їх ізоляції; з) полегшують доступ до кредитів, покращують житлові умови та умови користування дитячими установами; і) сприяють визнанню дистанційної праці як цінного трудового досвіду (п. 29) [87, с. 51-57].

Найважливіші гарантії трудових прав, у тому числі щодо визначення тривалості робочого часу, встановлює прийнята 14 жовтня 1991 р. Директива 91/533/ЄЕС про обов'язок роботодавця інформувати працівника про умови, передбачені трудовим договором. Ця Директива запроваджує обов'язок роботодавця надавати працівникові детальний опис умов трудового договору в письмовій формі (так звану декларацію).

Декларація повинна бути направлена не пізніше двох місяців з моменту фактичного початку виконання працівником своїх трудових обов'язків, зокрема, містити відомості про тривалість робочого дня, розмір заробітної плати, місце роботи, строк трудового договору, соціальні гарантії.

Ще одним значущим нормативним актом у сфері регулювання робочого часу є Директива 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 р. «Про деякі аспекти організації робочого часу». Директива є консолідованим актом, що об'єднує дві попередні Директиви з цього питання Директиву 93/104/ЄС Ради від 23 листопада 1993 р. «Про деякі аспекти організації робочого часу» та Директиву 2000/34/ЄС «Про внесення змін до Директиви Ради 93/104/ЄС від 4 листопада 2003 р. «Про деякі аспекти організації робочого часу» з метою поширення її положень на ті сектори та види діяльності, які були виключені з цієї Директиви.

Під робочим часом у Директиві ЄС від 4 листопада 2003 р. № 93/104/ЄС розуміється будь-який період, протягом якого працівник, згідно з національним законодавством та/або практикою, знаходиться на робочому місці у розпорядженні роботодавця та здійснює свою діяльність або свої функції.

У Директиві розкриваються такі важливі для правового регулювання робочого часу поняття, як «мобільний працівник» та «офшорна діяльність».

Так, під мобільним працівником розуміється будь-який працівник, що належить до роз'їзного або льотного персоналу, який перебуває на службі підприємства, що надає послуги з перевезення пасажирів або товарів автомобільним, повітряним чи внутрішнім водним транспортом.

Офшорною діяльністю називається діяльність, що виконується переважно в офшорній установі або з установи (включаючи бурові установки), прямо або опосередковано пов'язаної з пошуком, видобутком або експлуатацією мінеральних ресурсів, у тому числі вуглеводів, а також

зануренням у воду у зв'язку з подібною діяльністю, здійснюваною з офшорної установки або з корабля.

Особлива увага в практиці ЄС приділяється виокремлення категорії часу проміжного між робочим та часом відпочинку. Відтак, Комісія ЄС запропонувала передбачити запровадження третьої категорії часу в межах організації праці – часу перебування у стані готовності. Під ним розуміється період, протягом якого дистанційний працівник має обов'язок бути доступним на робочому місці для того, щоб на вимогу роботодавця виконати свою трудову функцію.

Час перебування у стані готовності складається з двох частин: активної та неактивної. Активна частина передбачає виконання працівником своєї трудової функції та належить до робочого часу. Неактивна частина передбачає, що працівник перебуває у стані готовності, але до виконання трудової функції не залучається. Ця частина не розглядається як робочий час доти, доки інше не встановлено національним законодавством або відповідно до національного законодавства та (або) практики, колективного договору або договору між соціальними партнерами. Неактивна частина не підлягає обліку щодо щоденного часу відпочинку та щотижневого часу відпочинку [168, с. 31-34].

Таким чином, міжнародний досвід правової регламентації запровадження дистанційної праці свідчить про те, що світові організації потурбувалися про створення належного правового підґрунтя для запровадження дистанційної роботи, але, на жаль, український нормотворець нехтує цими напрацюваннями. Варто консолідувати зусилля для адаптації вітчизняного трудового законодавства до найкращих світових стандартів у питаннях дистанційної організації праці [114].

2.2. Особливості правового регулювання дистанційної роботи в зарубіжних країнах

У ст. 4 Закону Фінляндії «Про робочий час» від 1996 р. закріплюється легальне визначення робочого часу, під яким розуміється час, що витрачається працівником на виконання своєї трудової функції, і час, протягом якого працівник зобов'язаний бути присутнім на робочому місці, перебуваючи у розпорядженні роботодавця. Крім основного місця виконання роботи, місце роботи може також означати будь-яке інше місце виконання трудової функції, куди роботодавець на підставі своїх управлінських та контрольних повноважень направив працівника для виконання трудових обов'язків.

Перерви протягом робочого часу, визначені як трудовим законодавством, так і локальними актами, не включаються у робочий час, якщо працівник протягом цих перерв залишає робоче місце. Час перебування у дорозі не входить у робочий час, якщо вона пов'язані з виконанням трудових обов'язків.

Відповідно до законодавства Фінляндії, допускається також укладання угоди між роботодавцем та дистанційним працівником про те, що працівник повинен залишатися вдома у стані готовності. Цей період також не включається до робочого часу. При цьому тривалість та черговість періодів готовності не повинні суттєво позначатися на часі відпочинку працівника.

Дистанційний працівник та роботодавець укладають угоду щодо винагороди за час перебування у стані готовності. Принаймні половина часу, що витрачається працівником на перебування у стані готовності вдома, повинна бути компенсована у грошовому еквіваленті або шляхом надання часу відпочинку протягом нормальної тривалості робочого часу. Крім того, якщо час перебування у стані готовності необхідний з тих чи інших причин відповідно до характеру роботи, то працівник не має права відмовитись від нього [168, с. 39-40].

У Законі Норвегії «Про умови праці» від 2005 р. під робочим часом розуміється час, протягом якого працівник перебуває у розпорядженні роботодавця (ст. 10¹).

Для дистанційних працівників у Норвегії також встановлюється час перебування у стані готовності, але при цьому, принаймні одна п'ята частина цього часу включається в нормальну тривалість робочого часу (п. 3 ст. 10⁴ Закону Норвегії «Про умови праці» від 2005 р.).

У нормативних актах Швеції легальне визначення поняття робочого дня виражено недостатньо чітко. Водночас аналіз приписів ст. 1 Закону Швеції «Про робочий час» від 1982 р. дозволяє зрозуміти, що робочим часом є час протягом якого працівник здійснює свою трудову діяльність на користь роботодавця. Час перебування дистанційного працівника в стані готовності поза робочим місцем не включається в робочий час (ст. 14 Закону Швеції «Про робочий час»).

Крім того, час перебування у «стані виклику» також не входить у робочий час. У шведському трудовому законодавстві час у «стані виклику» відрізняється від часу перебування у стані готовності. У першому випадку працівник може перебувати будь-де поза місцем роботи, тоді як у другому має знаходитися поруч із підприємством.

У Законі Данії від 8 травня 2002 р. «Про часткову імплементацію Директиви ЄС про робочий час» у п. 2 зазначається, що під робочим часом розуміється будь-який період, протягом якого працівник перебуває на робочому місці у розпорядженні роботодавця, здійснюючи свою трудову діяльність, якщо інше не передбачено колективним договором [168, с. 39-40].

Порівняльний аналіз поняття робочого часу, що міститься у трудовому законодавстві Фінляндії, Норвегії, Швеції та Данії, дозволяє зробити висновок, що незважаючи на те загальне, що є в цій дефініції (час, у процесі якого працівник здійснює свої трудові функції, перебуваючи у розпорядженні роботодавця), існує і низка відмінностей:

1) у законах цих країн Скандинавії особлива увага приділяється часу перебування у стані готовності; причому, за фінським та шведським законодавством цей час не включається в робочий час, а за норвезьким – частково включається, крім того, у шведському законі «Про робочий час» особлива увага приділяється часу на виклик;

2) визначення робочого часу більш деталізовано і конкретизовано у фінському трудовому праві, порівняно з правовими дефініціями, що містяться в нормативних актах інших Скандинавських країн. Так, у Фінляндії приділяється особлива увага перервам протягом робочого часу, а також часу перебування в дорозі на роботу, чого бракує в законах Швеції, Данії та Норвегії;

3) визначення робочого дня за законодавством Данії істотно відрізняється від аналогічних категорій інших Скандинавських країн, оскільки у законі Данії, де закріплюється поняття робочого дня, є вказівка на можливість встановлення поняття робочого дня у колективному договорі.

На нашу думку, більш ефективною є дефініція робочого часу, що міститься в Законі Норвегії, оскільки вона включає і частину часу перебування в стані готовності. Використовуючи цю правову конструкцію, норвезький законодавець висловив свою позицію щодо процесу регулювання робочого часу, а саме те, що воно має бути соціально орієнтованим, тому що інтеграція цього періоду веде, з усією очевидністю, до поліпшення становища працівника [168, с. 39-40].

Дистанційна робота в Бельгії є звичайною загальноприйнятою умовою, яка стосується працівників, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцем. Вважається винятком із загального правила, що робота виконується на території роботодавця. Правовою основою є Колективний договір Nr 85 [15] та 85bis [16] між соціальними партнерами, що має силу закону. Він був розроблений з метою дотримання

Європейської рамкової угоди 2002 та узгоджений у 2005 та 2008 роках з незначними поправками у 2017 р.

Дистанційна праця в Бельгії існує як форма трудових відносин, яка охоплює роботу, яка завжди виконується вдома або в іншому місці, за певним типом договору, без нагляду роботодавця. Хоча така праця й походить від ручної (надомної) праці, все ж сьогодні застосовується до інтелектуальної праці, яка виконується на відстані та прямо передбачена контрактом. Але у такому випадку працівники в Бельгії, як правило, є самозайнятими.

Згідно з опитуванням працівників, проведеним службою статистики Бельгії, 16,7% бельгійських працівників працюють «іноді або зазвичай» вдома у 2016 році. Ця кількість поступово збільшується.

Відповідно до бельгійського законодавства дистанційна робота розглядається як умова у відносинах між роботодавцем і працівником, щодо якої застосовується Закон про працю від 16 березня 1971 р. Таким чином, деякі європейські рекомендації не застосовуються, оскільки не існує іншого типу контракту і всі права працівника зберігаються.

Бельгія ратифікувала Конвенцію МОП № 177 у 2012 р. До того часу і Конвенція, і Рекомендація МОП № 184 не мали впливу на бельгійське законодавство, оскільки надомна робота була виключена із закону про дистанційну роботу.

Національна рада трудової діяльності Бельгії підготувала звіт щодо впровадження Європейської рамкової програми. Він визначив різницю між надомною та дистанційною роботою, посиляючись на «рівне ставлення до дистанційних працівників та порівнянних працівників за місцем розташування роботодавця щодо умов праці» [12].

У Колективному договорі Nr 85 [15] дистанційна робота визначається як «форма організації та/або виконання роботи, при якій з використанням інформаційних технологій у контексті трудового договору, діяльність, яка може виконуватися на місці роботи роботодавця,

виконується за межами місця розташування, на регулярній або невикладковій основі». Також зазначено, що діяльність здійснюється в іншому місці (не обмежуючись будинком працівників), яке не належить роботодавцю. Таким чином, ця угода не поширюється (і це прямо згадується) на роботу в іншому місці, наданому роботодавцем, наприклад, децентралізоване місце розташування або на прилеглий території.

Крім того, це визначення позначає різницю між звичайною дистанційною роботою, яку названо «регулярною та не випадковою», та періодичною дистанційною роботою. Положення Колективного договору № 85 [1] не поширюється на періодичну дистанційну роботу. Як наслідок, деякі роботодавці укладають договори про випадкову дистанційну роботу, щоб уникнути витрат, пов'язаних зі звичайною дистанційною роботою.

У 2017 р. був прийнятий закон [62], який послужив правовою основою для періодичної дистанційної роботи у разі «форс-мажорних обставин» працівника, наприклад, зупинки громадського транспорту, або особистих причин, які унеможливають роботу працівника у приміщеннях роботодавців. Згідно з цим новим законом, правила та норми робочого часу для цих випадкових дистанційних працівників такі ж, як і для звичайних дистанційних працівників. Це гарантує, що всі дистанційні працівники захищені так і звичайні працівники, за винятком випадкових дистанційних працівників, які працюють за іншою угодою, ніж визначеною законом 2017 р.

Колективний договір № 85 [15] також виключає «мобільну дистанційну роботу», коли мобільність є необхідною частиною роботи, наприклад, для торгових представників, медичних консультантів, техніків та ін. [22, с. 4-5].

У бельгійському трудовому законодавстві дистанційна робота розглядається як звичайна умова регулярних трудових відносин, незалежно від гнучких робочих умов, таких як, строковий контракт або неповний робочий день. Регулярна дистанційна робота вимагає включення

цього припису до трудового розпорядку компанії та доповнення індивідуальних контрактів. Умови роботи, включаючи норми робочого часу, для дистанційної роботи повинні бути такими ж, як і для роботи на місці роботи. У Колективному договорі № 85 [15] не згадуються будь-які граничні норми кількості часу, за яких має виконуватися дистанційна робота, щоб визначити характер дистанційної роботи або назвати виконання трудової функції саме дистанційною роботою.

Здійснення дистанційної роботи завжди є добровільним, тому передбачає згоду працівників. Добровільність дистанційної роботи чітко прописана в Колективному договорі № 85 [15]. Роботодавці не можуть нав'язувати своїм працівникам дистанційну роботу.

Працівник сам робить вибір, працювати дистанційно чи ні. Крім того, робота, яка повинна бути виконана, така ж сама як і на місці роботи, за тих же умов, за винятком робочого місця. Отже, дистанційний працівник не залишає посаду, на яку хотів би повернутися.

Єдина відмінність умов праці полягає в тому, що роботодавець повинен забезпечити дистанційного працівника відповідними інструментами для виконання роботи та повинен захистити дистанційного працівника від соціальної ізоляції, дозволивши зустрічатися з колегами та отримувати ту саму інформацію, що й працівники на місці роботи. Робочий час може бути організований дистанційним працівником так, як він вважає за потрібне, в рамках регламенту робочого часу компанії. На практиці це означає, що дистанційний працівник повинен виконувати той самий обсяг роботи, що й на місці роботи, але він може обирати свій робочий час. Показники навантаження та результативності повинні бути такими ж, як і для працівників на місці роботи.

У Колективному договорі № 85 [15] чітко зазначено, що дистанційні працівники мають такі ж права щодо професійного навчання та зростання, що й звичайні працівники.

Роботодавець повинен інформувати дистанційного працівника про політику компанії в сфері охорони здоров'я та безпеки, а працівник повинен дозволити службам профілактики доступ до свого робочого місця, щоб оцінити, чи дотримуються правила охорони праці. Більше того, дистанційний працівник може особисто попросити про таку перевірку.

Статтею 14 Колективного договору № 85 [15] передбачено, що роботодавець повинен вживати заходів для захисту даних, якими користується дистанційний працівник. Дистанційний працівник повинен бути поінформований про правила захисту даних у компанії та повинен їх дотримуватися. У Колективному договорі № 85 [15] згадується Колективна угода № 81 щодо конфіденційності [14], що означає, що правила захисту для звичайних працівників однакові як і для дистанційних працівників.

В іншому бельгійські дистанційні працівники мають усі права, як і звичайні працівники, тому не існує жодних особливих норм щодо соціального партнерства дистанційних працівників.

Найбільшим юридичним ризиком для роботодавців може стати те, що працівники, які працюють вдома, не вказують у контракті чи трудовій угоді на дистанційну роботу. Працівники, які працюють вдома, можуть вважатися надомними працівниками, навіть якщо вони не мають такого контракту. У цьому випадку працівник має право на компенсацію витрат у розмірі 10% його заробітної плати або навіть більше, якщо він зможе довести ці витрати. У разі звичайної дистанційної роботи роботодавці повинні домовитися про відшкодування витрат зі своїми дистанційними працівниками через укладання спеціальної угоди. На практиці вони можуть бути якомога вищими відповідно до фіскальних правил або бути лише символічною сумою; у будь-якому випадку ймовірність цих компенсацій витрат досягти 10% дуже низька. Тому роботодавцям вигідніше завжди мати письмову угоду перед початком дистанційної роботи [22, с. 5-7].

Дистанційна робота в Італії має низькі показники впровадження. На практиці такий низький рівень поширення дистанційної роботи в Італії зводиться до двох основних причин: з одного боку, стара та жорстка організаційна культура італійського менеджменту; з іншого – нормативна жорсткість італійської правової системи.

Разом з цим, останнім часом італійські компанії стали більше зацікавлені в гнучкості управління, а тому з'явилися нові форми гнучкої праці. Статистичні дані показують, що поширення дистанційної роботи та інших форм віддаленої роботи в Італії все ще дуже обмежене – 7% працівників.

Регулювання дистанційної роботи в Італії відмінне в державному та приватному секторах.

Державний сектор характеризується повним централізованим регулюванням, зокрема, Положенням, яке запроваджено d.P.R. 8 March 1999, n. 70 відповідно до п. 3 ст. 4 Закону від 16 червня 1998 р. № 191 [19], що доповнюється колективними договорами різного рівня, що стосуються державного сектору (усього державного сектору та окремих галузей чи окремого державного управління).

І навпаки, закон не забезпечує повного регулювання дистанційної роботи в приватному секторі. За відсутності загального регулювання дистанційної роботи в приватному секторі, вона в основному регулюється колективними договорами. Загальну основу забезпечує *Accordo Interconfederale* (Міжконфедеральна угода), укладена 9 червня 2004 р. [73; 44; 46; 51; 66; 68; 69] основними організаціями роботодавців і профспілками. Міжконфедеральну угоду слід розглядати як імплементацію Європейської рамкової угоди про дистанційну роботу від 16 липня 2002 р. Крім того декілька галузевих колективних договорів впроваджують та визначають регулювання дистанційної роботи в різних секторах економіки.

Відповідно до ст. 2 d.P.R. n. 70/1999, дистанційна робота – це виконання роботи, яку виконує державний службовець у будь-якому підходящому місці поза робочим місцем, де виконання є технічно можливим, завдяки переважаючому використанню ІКТ, які дають змогу контактувати з громадськістю. У приватному секторі не існує визначення дистанційної роботи. Тому в приватному секторі відповідним є визначення, яке міститься у вищезгаданій Міжконфедеральній угоді. Відповідне визначення дистанційної роботи (щодо приватного сектора) міститься у ст. 1 Угоди, яка визначає: «Дистанційна робота – це форма організації та/або виконання роботи з використанням інформаційних технологій у контексті трудового договору/відносин, де робота, яка може виконуватися в приміщеннях роботодавців, здійснюється за межами цих приміщень на регулярній основі».

Навіть якщо спробувати окреслити деякі відмінності між двома визначеннями – що стосується використання ІКТ, які мають переважати в державному секторі, так і місця виконання роботи (за межами робочого місця – у державному секторі та за межами приміщень роботодавця – в приватному) – вони не мають жодного систематичного впливу на поняття дистанційної роботи.

Багато занепокоєнь викликає ознака «регулярності», яка міститься в Міжконфедеральній угоді, оскільки за відсутності судового тлумачення цього питання, на практиці його розуміли це по-різному. Зокрема, регулярність як поширеність роботи, яка надається за межами приміщень роботодавця або просто як безперервність виконання роботи протягом певного часу, за винятком виконання робіт, наданих за межами приміщень роботодавця, які є лише випадковими).

Нова форма роботи, так звана «*lavoro agile*» – «розумна робота», була введена в італійську правову систему (Закон від 22 травня 2017 р., п. 81). Ця нова форма роботи відрізняється від традиційної дистанційної роботи, а визначення викликає багато запитань. Так, відповідно до п. 1 ст.

18 Закону, передбачається три основні ознаки цієї нової форми роботи: 1) частина роботи виконується за межами приміщень роботодавця з дотриманням максимального щоденного та тижневого робочого часу, 2) потенційне використання ІКТ та 3) відсутність стаціонарного робочого місця для виконання робіт, що надається за межами приміщення роботодавця.

Законодавець запровадив *lavoro agile* у правову систему після того, як ця форма роботи досягла певного поширення за допомогою колективних договорів або судових розглядів. Ця форма покликана сприяти кращому балансу між роботою та особистим життям і підвищувати продуктивність через економічні стимули та більш м'які правила, ніж правила, що стосуються дистанційної роботи, особливо обов'язків та пов'язаних з ними витратами, що впливають із норм охорони праці.

У державному секторі d.P.R. n. 70/1999 спеціально не регулює добровільний характер впровадження дистанційної роботи, ця вимога чітко зазначена в «*Accordo Quadro ARAN*» про дистанційну роботу, укладеному 24 березня 2000 р. [72] і поширюється на весь державний сектор. Рамкова угода у ст. 4 визначає, що до проекту дистанційної роботи кожного адміністративного органу залучаються лише ті працівники, які повідомили про свою зацікавленість.

У приватному секторі відповідним положенням є приписи, що міститься у ст. 2, де чітко зазначено, що дистанційна робота здійснюється за добровільним вибором роботодавця і працівника, а відмова від виконання дистанційної роботи не є справедливою причиною звільнення працівника. Роботодавці не можуть в односторонньому порядку нав'язувати своїм працівникам дистанційну роботу [20, с. 24-27].

D.P.R. n. 70/1999 у ст. 4, § 3 зазначає, що службовець може подати письмовий запит до адміністрації про реінтеграцію робочого місця після відповідного періоду, передбаченого угодою про дистанційну роботу, визначеним адміністрацією. Рамкова угода про дистанційну роботу в

державному секторі (ст. 4, § 4) містить припис, який визначає, що як працівник, так і адміністрація можуть в односторонньому порядку прийняти рішення про повернення працівника на колишню посаду та місце роботи, на якому він раніше працював. Співробітник може відкликати згоду на дистанційну роботу через відповідний строк; адміністрація повинна поважати потреби працівника у здійсненні повернення на робоче місце.

В іншому випадку, якщо застосовується Міжконфедеральна угода, повернення в приміщення роботодавця здійснюється за умови індивідуального або колективного договору (п. 2 ст. 3). Повернення на посаду в приміщення роботодавця не може прийматися працівником або роботодавцем в односторонньому порядку.

Конкретні положення щодо умов праці, що стосуються приватного сектора, передбачені d.P.R. n. 70/1999 та Рамковою угодою в державному секторі, а також Міжконфедеральною угодою 2004 р. Приписи містять умови здійснення дистанційної роботи, питань безпеки та конфіденційності, гігієни та безпеки праці, навчання, права на інформацію та періодичного повернення до приміщень роботодавця, щоб гарантувати соціалізацію працівника.

На додаток до вищезгаданих нормативних актів, деякі законодавчі акти стосуються окремих аспектів дистанційної роботи як приватного, так і державного секторів. Це стосується приписів про конфіденційність, регулювання робочого часу, норм охорони здоров'я та безпеки праці.

Регулювання робочого часу здійснюється відповідно до положень, що містяться в ч. 5 ст. 17 d.lgs. n. 66/2003, та приписів, регламентованих ст. 17, § 1 Директиви 93/104/ЕС, де визначається, що положення, які стосуються нормального робочого часу (ст. 3), максимального тижневого робочого часу (ст. 4), понаднормової роботи (ст. 5), щоденного відпочинку (ст. 7), перерв (ст. 8) і тривалості (ст. 12) та організації роботи в нічний час (ст. 13) не застосовуються, коли «тривалість робочого часу не вимірюється

та/або не визначена або може бути визначена працівниками самостійно». Положення передбачає, що відступ має здійснюватися, завжди відповідно до Директиви, «з належним врахуванням загальних принципів захисту безпеки життя та здоров'я працівників», надаючи перелік форм діяльності, що мають відношення до цієї сфери, включаючи і дистанційну роботу.

Приписи d.P.R. n. 70/1999 визначають тип, тривалість, дидактичні методики та фінансові ресурси для навчання та підвищення кваліфікації під час здійснення дистанційної роботи (ст. 3, § 4). Рамкова угода 2000 р. визначає обов'язок державного органу проводити навчання з питань охорони праці, загальну та спеціальну підготовку, щоб гарантувати належний професіоналізм та соціалізацію для дистанційних працівників (ст.5, § 5 і § 6).

Міжконфедеральна угода передбачає положення, що стосуються приватного сектора, узгоджуючись із Європейською рамковою угодою, що дистанційні працівники мають користуватися тими ж можливостями навчання та професійного підвищення кваліфікації, що й працівник, який працює лише на території роботодавця, а роботодавець повинен надавати конкретні інструменти для навчання дистанційних працівників та організовувати таке навчання [20, с. 27-29].

D.P.R. n. 70/1999 лише вимагає належний захист здоров'я та безпеки дистанційного працівника, а колективні договори передбачають конкретні приписи щодо доступу до будинку дистанційного працівника (у разі, якщо дистанційна робота виконується працівником вдома). Рамкова угода деталізує обов'язок адміністрації гарантувати здоров'я та безпеку дистанційного працівника.

У приватному секторі Міжконфедеральна угода містить положення (ст. 7) щодо захисту здоров'я та безпеки дистанційного працівника. Це положення було перенесено в d.lgs. n. 81/2008 («*Testo Unico sulla salute e sicurezza*», що означає Зведений закон про гігієну та безпеку праці).

D.lgs. n. 81/2008 визначає особливе положення для працівників, які працюють безперервно віддалено та використовують комунікаційні та інформаційні технології. Дистанційні працівники підпадають під дію положення d.lgs. n. 81/2008 щодо використання пристроїв візуального відображення і якщо інструменти для виконання надаються роботодавцем, то вони повинні відповідати відповідним вимогам. Крім того роботодавець повинен надати інформацію про політику компанії щодо охорони праці та використання візуальних дисплеїв. Крім того, акт встановлює право роботодавців, представників працівників та державних органів на доступ до місця дистанційної роботи, а також права працівника вимагати перевірки. Роботодавець зобов'язаний вжити заходів щодо запобігання ізоляції та гарантування соціалізації дистанційних працівників із колегами.

На додаток до положення, що міститься в Міжконфедеральній угоді, яке покладає на роботодавця обов'язок поважати конфіденційність працівників, визначено, що встановлення систем моніторингу має бути пропорційним меті. Конкретне положення міститься в d.lgs. n. 196/2003 (Кодекс із захисту даних).

У ч. 1 ст. 115 зазначено, що «у контексті роботи на дому та дистанційної роботи роботодавці зобов'язані забезпечити повагу особистості та моральної свободи працівників». Деякі інші законодавчі приписи також мають відношення до сфери дистанційної роботи, наприклад, ст. 4 Статуту італійських робітників (Закон від 20 травня 1970 р., № 300) містить положення та обмеження щодо технічного та механічного контролю за діяльність робітників.

Відсутність конкретних приписів щодо колективних прав працівників у державному секторі в d.P.R. n.70/1999, перекривається відповідною регламентацією, що міститься в ст. 6, § 5 Рамкової угоди. У ній зазначається, що реалізація профспілкових прав гарантується і дистанційний працівник повинен отримувати інформацію та мати можливість брати участь у профспілковій діяльності, яка відбувається на

робочому місці. З цією метою передбачається впровадження комп'ютерної дошки оголошень для профспілок та використання електронної пошти для зв'язку з представниками працівників.

У приватному секторі Міжконфедеральна угода (ст. 10) зазначає, що дистанційні працівники користуються тими ж профспілковими правами, що й інші працівники, та їх спілкування з представниками працівників не може бути обмежене. Крім того, вони можуть обирати і бути обраними як представники працівників.

Підсумовуючи, слід окреслити три основні проблеми:

1) у той час як загальні положення забезпечують нормативну базу для дистанційної роботи в Італії, конкретні приписи передбачені угодами на рівні секторів і компаній. Особливо на рівні компанії регламентування дистанційної роботи є детальним і враховує специфіку різних умов, організаційних структур і потреб компанії;

2) протягом останніх років законодавець широко пропагував впровадження дистанційної роботи через економічні та неекономічні стимули. Нарешті, d.lgs. 80/2015 намагається сприяти використанню дистанційної роботи, передбачаючи, що роботодавці, які впроваджують дистанційну роботу за допомогою колективного договору для сприяння балансу між роботою та особистим життям, можуть виключити дистанційних працівників з обчислення порогових значень, що мають відношення до застосування деяких конкретних правил оподаткування.

У державному секторі нещодавно було передбачено особливий обов'язок роботодавців щодо просування дистанційної роботи через вжиття заходів, спрямованих на досягнення 10 % віддаленої роботи або інших форм дистанційної роботи серед своїх співробітників;

3) уведення *lavoro agile* в італійську правову систему вплине на поширення дистанційної роботи. Можна передбачити, що ці дві форми роботи будуть конкурувати, і можна припустити, що більш м'яке регулювання *lavoro agile* буде привабливішим, ніж регулювання

дистанційної роботи (незважаючи на різні види стимулів для дистанційної роботи) [20, с. 28-31].

У Литві до 2010 р. не існувало ні конкретного законодавчого, ні колективно узгодженого визначення дистанційної роботи. Тоді як литовське законодавство містить визначення надомної роботи як роботи, яка виконується особою вдома за оплату, узгоджену з роботодавцем [41; 70]. Зміни до Трудового кодексу Литви у серпні 2010 р. замінили надомну роботу запровадженням нового виду – дистанційної роботи [75]. Відповідно до зміненої ст. 115 Трудового кодексу Литви за трудовим договором дистанційної роботи працівник може виконувати обов'язки в інших місцях, ніж у приміщення роботодавця.

Згідно з даними Департаменту статистики Литви, у 2014 р. було 1319 мільйонів працівників: 1,159 мільйона працювали за трудовим договором, 143 тисячі були самозайнятими, а 16,6 тисячі працювали вдома. Повний робочий день на дому склав 4,2 % усіх працівників, неповний робочий день – 1,44 % від усіх працівників, загалом – близько 74,4 тис. від загальної робочої сили [47]. За даними опитування у 2015 р. 85,5 % усіх респондентів працювали неповний робочий день, і ця кількість суттєво не змінилася порівняно з опитуваннями 2013 та 2014 років. Наступна група працівників поєднує дистанційну роботу та роботу на конкретному робочому місці. За даними опитування, у 2015 році дистанційну роботу та роботу на певних робочих місцях поєднували 12,5% респондентів, 9,3 % з яких проводили більшу частину робочого часу на робочому місці. Дистанційна робота на повний робочий день (вдома чи в іншому зручному місці) все ще не досить поширена у Литві. Дослідження показують, що лише 2 % респондентів працювали дистанційно в 2015 р. [47]

У Литві вперше правове регулювання роботи поза певним місцем роботи з'явилося у 2003 р., коли було прийнято Трудовий кодекс після відновлення незалежності Литви. До 2003 року правове регулювання стосувалося лише надомної роботи, тоді як спеціального регулювання

дистанційної роботи бракувало. Згідно зі ст. 115 Трудового кодексу Литви трудовим договором про надомну роботу визначено трудовий договір, в якому встановлюється виконання працівником обумовлених ним трудових функцій вдома. Це означає, що під роботою за межами конкретного робочого місця розуміли роботу, яка виконується в певному місці (тобто переважно за офіційно заявленою адресою проживання (домашньої)) і не було жодних зв'язків зі спеціальними засобами ІТ. Незважаючи на спеціальне регулювання, правила надомної роботи де-факто застосовувалися до трудових відносин, які мали ознаки дистанційної роботи (робота за допомогою ПК, Інтернету тощо). Ситуація дещо змінилася де-юре в 2010 році, коли до Трудового кодексу Литви було внесено зміни, то «трудовий договір на дому» перейменували на «трудовий договір дистанційної роботи». Згідно з новим положенням, у договорі про дистанційну роботу може бути встановлено, що працівник виконуватиме свої обов'язки або їх частину в інших місцях, ніж робоче місце. Отже, суттєві зміни у визначенні не мають відношення до дистанційної роботи та не містять особливостей, встановлених документами МОП та ЄС. Лише формально словосполучення «надомна роботи» було змінено на «дистанційна робота». Ця модифікація була сприйнята сучасними сторонами трудових відносин, і навіть зміна термінології була визнана доступною для трудових договорів про дистанційну роботу. Проте правове регулювання цих трудових договорів залишається незмінним, тобто в кожному трудовому договорі про дистанційну роботу сторони запитували узгодити адресу, за якою будуть виконуватися роботи.

Останні правові зміни були представлені в новому Трудовому кодексі Литви, який набув чинності 1 липня 2017 року [74]. Основна ідея нового правового регулювання полягає в тому, що дистанційна робота не є окремим видом трудового договору, а є однією з форм виконання роботи. Також уперше категорія «дистанційна робота» набула правової визначеності. Так, відповідно до ч. 1 ст. 52 Трудового кодексу Литви

дистанційна робота – це форма організації праці або спосіб виконання роботи, при якій працівник у порядку, погодженому з роботодавцем, регулярно виконує покладені на нього трудові функції або їх частину, протягом повного робочого дня або неповний робочий день, регулярно за межами приміщень роботодавця, тобто в узгодженому місці, прийнятному для сторін трудового договору, яке не є місцем роботи, та з використанням інформаційних технологій.

При дистанційній роботі роботодавець не веде облік робочого часу працівника. Працівник розподіляє свій робочий час на власний розсуд, не порушуючи вимог щодо максимальної тривалості робочого часу та мінімального часу відпочинку.

Дистанційна робота надається за бажанням або за згодою обох сторін трудового договору:

(1) відмова працівника від дистанційної роботи не є законною причиною для припинення трудового договору або для зміни умов найму;

(2) якщо роботодавець не доведе, що запровадження дистанційної роботи спричинить надмірні витрати через виробничу необхідність або особливості організації роботи, то він/вона повинен задовольнити прохання працівника запровадити дистанційну роботу принаймні для однієї п'ятої загальної норми робочого часу, особливо якщо це вимагається вагітною працівницею, працівницею, яка нещодавно народила, працівницею, яка годує груддю, працівницею, яка виховує дитину віком до трьох років, або працівницею, яка сама виховує дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда до вісімнадцяти років. Договір про дистанційну роботу завжди залежить від згоди обох сторін трудового договору, крім випадків, коли він ґрунтується на запиті працівника з сімейними обов'язками.

При запровадженні дистанційної роботи письмово визначаються вимоги до місця роботи, робочого обладнання, що надається для використання в роботі, порядку його надання та правил користування.

Також зазначаються підрозділ за місцем роботи, підрозділ або відповідальна особа, якій працівник повинен звітувати про виконану роботу. Якщо дистанційний працівник несе додаткові витрати, пов'язані з його роботою, обладнанням або використанням такого обладнання, вони підлягають компенсації. Розмір відшкодування та умови виплати визначаються угодою сторін.

А ось щодо професійної підготовки дистанційного працівника немає спеціального регламенту, лише загальні положення, зокрема, роботодавець зобов'язаний навчити працівника в тій мірі, в якій це необхідно для виконання трудових функцій. Роботодавець зобов'язаний вжити заходів для підвищення кваліфікації, професіоналізму та здатності пристосовуватися до мінливих ділових, професійних або виробничих умов. Для цього в порядку, встановленому нормами трудового законодавства або угодою між сторонами, роботодавець зобов'язаний створити умови для навчання працівників та підвищення кваліфікації (ст. 29 Трудового кодексу Литви). Крім того, існують спеціальні правові норми, що встановлюють рівні умови для дистанційних працівників – дистанційна робота не обмежує обчислення стажу, підвищення кваліфікації працівника чи інші трудові права працівника (ч. 6 ст. 52 Трудового кодексу Литви).

Для роботодавця є особлива додаткова законодавча вимога щодо конфіденційності дистанційних працівників – виконання встановленої роботодавцем дистанційної роботи не порушує захист персональних даних працівника та його право на приватність. Також застосовуються загальні норми, що регулюють конфіденційність працівника, і роботодавець зобов'язаний поважати ці права та забезпечувати захист персональних даних працівника. Роботодавцю забороняється обробляти дані працівника, не пов'язані з трудовими потребами, а також передавати персональні дані працівника третім особам, за винятком випадків, встановлених законом (ст. 27 КЗпП) [53, с. 33-37].

На польському ринку праці дистанційна робота є також відносно новою формою організації праці, яка з'явилася десять років тому. Дистанційна робота пропагується, в основному як працевлаштування людей з обмеженими можливостями [80; 50]. За даними Польського центрального статистичного управління, кількість осіб, які виконують роботу за межами приміщень роботодавця з використанням інформаційних технологій, становить понад 7% від загальної кількості зайнятих [55].

Польща не ратифікувала Конвенцію МОП № 177 [99], а тому міжнародні трудові норми не мають жодного впливу на польське законодавство щодо надомної чи дистанційної роботи. Проте Польща імплементувала Європейську рамкову угоду про дистанційну роботу. Правові норми щодо дистанційної роботи були введені в Польщі в 2007 році шляхом доповнення Трудового кодексу новою главою ІІв під назвою «Працевлаштування у формі дистанційної роботи». Основою реалізації згаданої Угоди став проєкт угоди про дистанційну роботу, підписаний польськими соціальними партнерами 10 червня 2005 р., що став результатом переговорів під час Круглого столу з соціальних питань між організаціями, що представляють профспілки та організації роботодавців. Двостороння угода 2005 року стала фундаментальним кроком у процесі впровадження дистанційної роботи в польську законодавчу базу та завершила роботу над законопроектом уряду. У 2006 році Міністерство праці та соціальної політики Польщі представило законопроект про внесення змін до Трудового кодексу, який базувався на тексті, узгодженому соціальними партнерами. Законопроект було включено до Трудового кодексу Польщі у серпні 2007 року та набув чинності у жовтні 2007 року. Слід зауважити, що до згаданої поправки до Трудового кодексу в Польщі не існувало жодних нормативних актів, які безпосередньо стосувалися б дистанційної роботи.

Трудовий кодекс Польщі – не єдиний нормативний акт, який стосується дистанційної роботи. У 2014 році до Закону від 20 квітня 2004

року «Про сприяння зайнятості та інститути ринку праці» було включено новий припис, спрямований на заохочення зайнятості у формі дистанційної роботи. Відповідно до ст. 60а цього акту роботодавець може отримати субсидію на створення робочих місць для дистанційної роботи безробітному з батьків, у якого хоча б одна дитина віком до 6 років, або безробітній особі, яка опікується утриманцем, який звільнився з роботи чи іншої оплачуваної діяльності у зв'язку з необхідністю догляду за дитиною чи утриманцями, за умови, що це відбулося протягом 3 років до того як вони були зареєстровані як безробітні. Дотація на створення робочих місць дистанційної роботи надається роботодавцю на підставі договору, укладеного з бюро праці. Дотація не може бути надана, якщо роботодавець бажає працевлаштувати свого чоловіка/дружину, батьків, брата чи сестру, свою чи усиновлену дитину. За угодою роботодавець зобов'язаний підтримувати трудові відносини протягом 12 місяців на умовах повної зайнятості або протягом 18 місяців на умовах неповного робочого часу. Роботодавець отримує допомогу в розмірі, зазначеному в договорі, але вона не може перевищувати шестикратного розміру мінімальної місячної оплати праці для кожного безробітного. Якщо роботодавець не надає роботу протягом контрактного періоду або витрачає кошти всупереч положень договору, він зобов'язаний протягом 30 років відшкодувати всю суму дотації разом із встановленими відсотками, нарахованими з дня її отримання. Слід зазначити, що грант на створення робочих місць дистанційно не дуже популярний варіант.

Варто наголосити, що польське законодавство регулює дистанційну роботу, яка виконується лише за трудовим договором, а не за цивільно-правовими договорами.

Польське законодавство належним чином реалізує Рамкову угоду про дистанційну роботу. У деяких сферах Трудовий кодекс Польщі навіть виходить за межі європейських стандартів, приміром, щодо обов'язку роботодавця задовольнити запит працівника про дистанційну роботу «там,

де це можливо», вимога щодо попередньої письмової згоди дистанційного працівника на будь-які перевірки роботодавцем вдома у дистанційного працівника [45, с. 39-41].

Трудовий кодекс Польщі визначає дистанційну роботу як роботу, що виконується на регулярній основі поза приміщенням роботодавця з використанням інформаційних технологій, визначених у відповідних положеннях про послуги, що надаються в електронному вигляді (675 §1). Дистанційним працівником є працівник, який виконує роботу в зазначений вище спосіб і повідомляє про результати роботи роботодавцю, особливо за допомогою електронних засобів (675 §2).

Вибір дистанційної роботи є добровільним для працівника та роботодавця. Відповідно, трудові відносини, засновані на дистанційній роботі, можуть бути встановлені лише за взаємною згодою обох сторін.

Трудовий кодекс Польщі визначає дві процедури для того, щоб стати дистанційним працівником. Відповідно до ст. 677 Трудового кодексу Польщі сторони трудового договору можуть домовитися, що робота буде виконуватися у формі дистанційної роботи при укладенні трудового договору або в період роботи. Якщо дистанційна робота узгоджується при укладенні трудового договору, то у договорі додатково повинні бути передбачені конкретні умови дистанційної роботи. Під час працевлаштування будь-яка зміна умов найму на умови дистанційної роботи може бути внесена угодою між сторонами за ініціативою роботодавця або працівника. Якщо особа вже працює за «типовим» трудовим договором і висловлює бажання виконувати дистанційну роботу, роботодавець повинен, якщо це можливо, виконати цю вимогу (ст. 677 Трудовий кодекс Польщі). Неприпустимо введення дистанційної роботи на підставі припинення трудових відносин або на підставі положень Трудового кодексу, які дозволяють роботодавцю тимчасово доручати працівникові інший вид роботи. Іншими словами, роботодавець, навіть тимчасово, не може вимагати від працівника дистанційної роботи. Крім

того, жоден трудовий договір не може бути розірваний у зв'язку з відмовою працівника від дистанційної роботи (ст. 6715 Трудовий кодекс Польщі).

Дистанційний працівник і роботодавець можуть прийняти одностороннє рішення про повернення до виконання роботи на підприємстві, однак це рішення не завжди буде обов'язковим для іншої сторони трудового договору. Статтею 678 Трудового кодексу Польщі передбачено своєрідний випробувальний термін щодо дистанційної роботи, запроваджений під час роботи. Відповідно до цього положення, протягом 3 місяців з дати здійснення дистанційної роботи під час найму кожна зі сторін може подати обов'язкове клопотання про припинення дистанційної роботи та поновлення попередніх умов виконання роботи. Сторони домовляються про дату, з якої має відбутися відновлення колишніх умов виконання робіт, але не пізніше 30 днів з дня отримання запиту. Якщо дистанційний працівник подає такий запит після закінчення зазначеного терміну, роботодавець повинен виконати його. Крім того, через 3 місяці з дня початку дистанційної роботи роботодавець може відновити колишні умови праці. Повідомлення про зміну існуючих умов праці є односторонньою юридичною дією, згідно з якою роботодавець повідомляє про припинення чинних умов найму, як це передбачено трудовим договором, і робить пропозицію щодо продовження роботи працівника за новими умовами після закінчення строку попередження. Повідомлення може бути вручене виключно роботодавцем. Зміна умов праці відбувається після закінчення строку попередження, якщо до середини терміну працівник не відхилив пропозицію щодо нових умов найму. Якщо працівник відмовляється від запропонованих йому нових умов праці, трудові відносини припиняються після закінчення строку попередження.

Таким чином, повідомлення про зміну не може призвести до зміни трудового договору без згоди працівника, але відсутність згоди спричиняє

припинення трудових відносин. Положення про розірвання контракту застосовуються відповідно до повідомлення про зміну існуючих умов праці та оплати праці. Це означає, що повідомлення має бути подано в письмовій формі і, що працівник підпадає під дію загальної та спеціальної схем захисту відповідно до принципів, викладених у положеннях про припинення трудового договору.

Розділ ІІв Трудового кодексу під назвою «Працевлаштування у формі дистанційної роботи», що складається з 13 статей, зосереджується на особливостях дистанційної роботи – як щодо її запровадження, так і щодо відносин між роботодавцем і дистанційним працівником. Більшість нормативних актів, що стосуються дистанційної роботи, встановлюють додаткові зобов'язання роботодавця. Наприклад, роботодавець зобов'язаний забезпечити дистанційного працівника необхідним обладнанням, застрахувати його, покрити витрати, пов'язані з його встановленням і використанням, а також забезпечити технічну допомогу та навчання працівника, крім випадків використання власного обладнання працівника, що було погоджено сторонами.

Умови роботи дистанційних працівників у Польщі в основному такі ж, як і звичайних працівників, включаючи робочий час. Деякі відмінності стосуються права на приватність. Так, визначено умови, за яких роботодавець здійснює нагляд і контроль за виконанням роботи. Хоча роботодавець має загальне право контролювати дистанційну роботу, все ж дистанційні працівники зберігають свою конфіденційність, а також приватність свого сімейного життя, коли дистанційний працівник працює вдома. Відтак, право роботодавця на перевірку виконання роботи дистанційним працівником за місцем виконання роботи обмежено. По-перше, польське законодавство чітко визначає випадки, за яких така перевірка допускається. Якщо дистанційна робота виконується вдома у дистанційного працівника, то роботодавець має право перевіряти виконання дистанційної роботи, проводити інвентаризацію, технічне

обслуговування або ремонт призначеного обладнання та встановлення цього обладнання або гігієну та безпеку на роботі. По-друге, перевірка може проводитися лише за попередньою згодою працівника, вираженою в письмовій формі або за допомогою електронних засобів зв'язку, або аналогічних засобів індивідуального дистанційного зв'язку. Перша перевірка умов охорони праці проводиться на вимогу дистанційного працівника до дати початку роботи дистанційного працівника. По-третє, перевірка не повинна впливати на конфіденційність дистанційного працівника чи його/її сім'ї або перешкоджати використанню побутових приміщень за їх цільовим призначенням. Відсутність згоди працівника не дозволяє роботодавцю провести перевірку.

Дистанційні працівники мають ті самі права, що й інші працівники підприємства, щодо професійного навчання та розвитку. Вони проходять ті самі процедури оцінки.

Польський законодавець передбачив заборону дискримінації дистанційних працівників. Із урахуванням особливих умов дистанційної роботи, до дистанційних працівників не можна ставитися менш сприятливо, ніж до інших працівників, зайнятих на тій самій чи подібній посаді, щодо просування по службі або доступу до навчання з метою розвитку своєї професійної кваліфікації. Крім того, польське законодавство враховує особливі потреби в навчанні дистанційних працівників щодо використання технічного обладнання, яке є в їх розпорядженні. Так, роботодавець зобов'язаний забезпечити дистанційного працівника необхідною підготовкою, спрямованою на використання закріпленого за ним обладнання, якщо інше не передбачено окремою угодою між роботодавцем і дистанційним працівником.

Що стосується охорони праці, то на дистанційних працівників поширюються загальні положення польського трудового законодавства. Таким чином, це означає, що роботодавці мають ті ж обов'язки щодо дистанційних працівників, як і перед працівниками, які працюють на

території підприємства. Однак щодо дистанційного працівника, який виконує роботу вдома, обсяг цих зобов'язань менший. Так, якщо робота виконується вдома, то не застосовуються окремі норми, у тому числі ті, що стосуються санітарно-гігієнічних вимог, що застосовуються до робочих приміщень або доступу до санітарно-побутових, а також будівель і робочих зон [45, с. 40-45].

Висновки до розділу 2

1. Єдність проблем у забезпеченні належного правового регулювання віддаленої роботи та її різновидів – дистанційної та надомної, є основою встановлення єдиних міжнародних трудових стандартів.

2. Національна політика в сфері віддаленої праці має сприяти рівності між дистанційниками, надомниками та іншими працівниками з урахуванням особливостей, притаманних віддаленій праці, у тому числі щодо: а) права на створення організацій або вступ до організації за їх вибором та на участь у діяльності таких організацій; б) захисту від дискримінації у сфері праці та занять; в) захисту в сфері безпеки та гігієни праці; г) оплати праці; д) захисту в системі соціального забезпечення; е) доступу до професійної підготовки; ж) мінімального віку прийому на роботу чи допуску до трудової діяльності; з) захисту материнства

3. Особлива увага в практиці ЄС приділяється виокремлення категорії часу проміжного між робочим та часом відпочинку. Відтак, Комісія ЄС запропонувала передбачити запровадження третьої категорії часу в межах організації праці – часу перебування у стані готовності. Під ним розуміється період, протягом якого дистанційний працівник має обов'язок бути доступним на робочому місці для того, щоб на вимогу роботодавця виконати свою трудову функцію.

4. Порівняльний аналіз поняття робочого часу, що міститься у трудовому законодавстві Фінляндії, Норвегії, Швеції та Данії, дозволяє зробити висновок, що незважаючи на те загальне, що є в цій дефініції (час, у процесі якого працівник здійснює свої трудові функції, перебуваючи у розпорядженні роботодавця), існує і низка відмінностей:

1) у законах цих країн Скандинавії особлива увага приділяється часу перебування у стані готовності; причому, за фінським та шведським законодавством цей час не включається в робочий час, а за норвезьким – частково включається, крім того, у шведському законі «Про робочий час» особлива увага приділяється часу на виклик;

2) визначення робочого часу більш деталізовано і конкретизовано у фінському трудовому праві, порівняно з правовими дефініціями, що містяться в нормативних актах інших Скандинавських країн. Так, у Фінляндії приділяється особлива увага перервам протягом робочого часу, а також часу перебування в дорозі на роботу, чого бракує в законах Швеції, Данії та Норвегії;

3) визначення робочого дня за законодавством Данії істотно відрізняється від аналогічних категорій інших Скандинавських країн, оскільки у законі Данії, де закріплюється поняття робочого дня, є вказівка на можливість встановлення поняття робочого дня у колективному договорі.

5. У бельгійському трудовому законодавстві дистанційна робота розглядається як звичайна умова регулярних трудових відносин, незалежно від гнучких робочих умов, таких як, строковий контракт або неповний робочий день. Регулярна дистанційна робота вимагає включення цього припису до трудового розпорядку компанії та доповнення індивідуальних контрактів. Умови роботи, включаючи норми робочого часу, для дистанційної роботи повинні бути такими ж, як і для роботи на місці роботи.

6. Регулювання дистанційної роботи в Італії відмінне в державному та приватному секторах. Державний сектор характеризується повним централізованим регулюванням. І навпаки, закон не забезпечує повного регулювання дистанційної роботи в приватному секторі. За відсутності загального регулювання дистанційної роботи в приватному секторі, вона в основному регулюється колективними договорами.

7. У Литві при дистанційній роботі роботодавець не веде облік робочого часу працівника. Працівник розподіляє свій робочий час на власний розсуд, не порушуючи вимог щодо максимальної тривалості робочого часу та мінімального часу відпочинку. Дистанційна робота надається за бажанням або за згодою обох сторін трудового договору.

8. Польське законодавство регулює дистанційну роботу, яка виконується лише за трудовим договором, а не за цивільно-правовими договорами. У Польщі роботодавець може отримати субсидію на створення робочих місць для дистанційної роботи безробітному з батьків, у якого хоча б одна дитина віком до 6 років, або безробітній особі, яка опікується утриманцем, який звільнився з роботи чи іншої оплачуваної діяльності у зв'язку з необхідністю догляду за дитиною чи утриманцями, за умови, що це відбулося протягом 3 років до того як вони були зареєстровані як безробітні. Дотація на створення робочих місць дистанційної роботи надається роботодавцю на підставі договору, укладеного з бюро праці. За угодою роботодавець зобов'язаний підтримувати трудові відносини протягом 12 місяців на умовах повної зайнятості або протягом 18 місяців на умовах неповного робочого часу. Роботодавець отримує допомогу в розмірі, зазначеному в договорі, але вона не може перевищувати шестикратного розміру мінімальної місячної оплати праці для кожного безробітного.

РОЗДІЛ 3

СУЧАСНИЙ СТАН І ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ

3.1. Механізм правового регулювання дистанційної роботи в Україні

Ще в березні 2020 р. у зв'язку з пандемією, спричиненою COVID-19, законодавець почав точково «апгрейдити» КЗпП України, намагаючись урегулювати гостру потребу роботодавців перевести працівників на режим роботи за межами території підприємства. Саме тоді завдяки Закону України від 30.03.2020 р. № 540-IX [129] у ст. 60 КЗпП України в першій редакції з'явилося поняття дистанційної (надомної) роботи:

«Дистанційна (надомна) робота – така форма організації праці, коли працівник виконує роботу за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, зокрема за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця».

Спочатку законодавство ототожнювало поняття дистанційної та надомної роботи, у такий спосіб установивши для них однакове правове регулювання. Хоча до цього трудове законодавство давало лише поняття «надомна робота» і регулювало таку працю нормативним актом майже 30-річної давності – Положенням № 275 [110].

Пізніше законодавство розділило вказані поняття і виділило під кожне з них окрему статтю КЗпП України. Так, 27 лютого 2021 р. набрав чинності Закон України № 1213 [128], який розмежував поняття дистанційної і надомної роботи.

Так, було встановлено, що дистанційна робота – форма організації праці, за якої працівник виконує роботу поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, у будь-якому місці за вибором працівника. Головна ознака – працівник використовує інформаційно-комунікаційні технології (ч. 1 ст. 60² КЗпП України). А ось надомна робота – форма

організації праці, за якої працівник виконує роботу за місцем проживання або в інших визначених ним приміщеннях, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця. Головна ознака – є закріплена робоча зона, працівник використовує технічні засоби, як-от: інструмент, прилади, інвентар, необхідні для того, щоб виробляти продукцію, надавати послуги, виконувати роботи або функції, що передбачають установчі документи роботодавця (ч. 1 ст. 60¹ КЗпП України).

Укладати трудовий договір для надомної/дистанційної роботи потрібно в письмовій формі (п. 6-1 ч. 1 ст. 24 КЗпП України). Також законодавство не передбачає можливості укладати такий трудовий договір на відстані.

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати в оригіналі паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), стан здоров'я та інші документи (ч. 2 ст. 24 КЗпП України).

Дбати про безпечні й нешкідливі умови праці має роботодавець, крім випадків, коли він і працівник уклали трудовий договір про дистанційну роботу (ч. 2 ст. 153 КЗпП України). Водночас роботодавець відповідає за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передає працівнику для дистанційної роботи (ч. 11 ст. 153 КЗпП України).

Щодо надомників законодавець у КЗпП України не встановив відмінностей для такої категорії працівників порівняно з тими, які працюють за місцем розташування роботодавця. Натомість ч. 3 ст. 14 Закону України «Про охорону праці» [148] унормовує це питання трохи по-іншому, урівнявши надомників і дистанційників, зокрема:

– відповідно до трудового договору про дистанційну й надомну роботу працівник самостійно визначає своє робоче місце та несе відповідальність за безпеку й нешкідливість умов праці на ньому;

– роботодавець відповідає за безпеку й належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передає працівнику для дистанційної або надомної роботи;

– визначене працівником-надомником робоче місце повинне бути в закріпленій зоні, мати технічні засоби або їх сукупність, щоб виробляти продукцію, надавати послуги, виконувати роботи або функції, передбачені установчими документами.

Відповідно до ч. 1 ст. 29 КЗпП України до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором, крім трудового договору про дистанційну роботу, роботодавець повинен:

– роз'яснити працівнику його права й обов'язки та поінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих чинників та можливі наслідки їхнього впливу на здоров'я, його права на пільги й компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства та колективного договору. Аналогічну норму передбачає ч. 2 ст. 5 Закону України «Про охорону праці»);

– ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;

– визначити працівнику робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

– проінструктувати працівника з питань техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці й протипожежної охорони. Схожа норма щодо проведення інструктажу (навчання) з питань охорони праці, протипожежної безпеки наведена і в ч. 7 ст. 153 КЗпП України.

Разом з цим, ст. 5 Закону України «Про охорону праці» унормовує, що ані дистанційників, ані надомників не потрібно інформувати під розписку про умови праці та наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих чинників, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги й компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства та колективного договору.

Зміни до КЗпП України і Закону України «Про охорону праці» вносив одночасно один і той самий Закон № 1213 [128]. Проте в деяких статтях обох нормативних актів, які регулюють одну й ту саму ситуацію, чомусь вказано так: у КЗпП України – тільки про дистанційників, а в Законі України «Про охорону праці» – про надомників і дистанційників одночасно. Така законодавча плутанина на практиці спричинить багато плутанин, пов'язаних із нерозумінням, який нормативно-правовий акт слід застосувати.

На нашу думку, щодо дистанційників роботодавець повинен:

- ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;
- надати працівнику рекомендації щодо роботи з обладнанням та засобами, які роботодавець надає працівнику для виконання певного обсягу робіт.

Доречно ознайомити дистанційників із наказами або розпорядженнями за допомогою дистанційного інструктажу або провести навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можна передбачити додаткові умови щодо безпеки праці.

Частини 4 та 5 ст. 13 Закону України «Про охорону праці» регламентують: «при укладенні трудового договору про дистанційну та надомну роботу роботодавець повинен систематично проводити інструктаж (навчання) працівника з питань охорони праці й протипожежної безпеки, якщо працівник використовує обладнання та засоби, рекомендовані або надані роботодавцем». Наразі такий інструктаж (навчання) можна проводити дистанційно, використовуючи сучасні ІКТ, зокрема відеозв'язок. А підтвердити, що інструктаж (навчання) провели, можна за допомогою відповідних електронних документів, якими обмінюються роботодавець і працівник.

Наразі на практиці повсякчас виникає питання – як проводити інструктажі з охорони праці з працівниками під час дистанційної роботи в умовах карантину?

Карантин установлюють на період, необхідний для ліквідації епідемії чи спалаху особливо небезпечної інфекційної хвороби. На цей період можна змінювати режими роботи підприємств, вносити інші необхідні зміни щодо умов їхньої виробничої та іншої діяльності. Про це йдеться у ст. 29 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 06.04.2000 р. № 1645-III [146].

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі з питань охорони праці проводить безпосередній керівник робіт — начальник структурного підрозділу, майстер — або фізична особа, яка використовує найману працю. Ці інструктажі завершуються перевіркою знань у вигляді усного опитування або за допомогою технічних засобів, а також перевіркою набутих навичок безпечних методів праці особою, яка проводила інструктаж (пункти 6.8, 6.9 Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 р. № 15 (НПАОП 0.00-4.12-05) [144]). Можна проводити дистанційне навчання та перевірку знань із питань охорони праці (п. 3.5, 3.12 НПАОП 0.00-4.12-05). Однак Типове положення не передбачає дистанційного проведення інструктажів.

Кожен роботодавець з урахуванням карантину може внести зміни до умов виробничої діяльності.

Рішення про перенесення або проведення інструктажів приймає роботодавець. В останньому випадку одна з умов проведення інструктажів – дотримуватися загальнодержавних заходів щодо запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби. Переносити інструктажі з охорони праці доцільно для працівників, функціональні

обов'язки яких не пов'язані із забезпеченням безаварійної роботи об'єктів підвищеної небезпеки або з виконанням робіт підвищеної небезпеки [95].

Якщо неможливо ознайомити працівника особисто з колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку та провести йому інструктаж із техніки безпеки, якщо його приймають на роботу дистанційно під час карантину, то можна зробити це за допомогою технічних засобів – наприклад, електронною поштою, телефоном, відеозв'язком. Інструктажі та перевірку знань можна провести дистанційно – за допомогою сервісів відеоконференцій. Щоб отримати підтвердження про ознайомлення, можна використати електронний цифровий підпис (за наявності) [177].

У КЗпП України, окрім ст. 153, наразі є ще одна згадка про електронний документообіг. Як для надомників, так і для дистанційників є загальне правило організації роботи: роботодавець може ознайомлювати працівників із наказами або розпорядженнями, повідомленнями й іншими документами щодо їх прав та обов'язків за допомогою засобів електронного зв'язку, визначених у трудовому договорі (ч. 3 ст. 29 КЗпП України).

У той же час слід зауважити, що не є електронним документом:

- звичайне електронне листування чи його роздруківка;
- сканкопія власноруч підписаного документа;
- роздрукований документ, у якому є електронний підпис однієї сторони та підпис, зроблений іншою стороною власноруч.

Отже, факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем і працівником підтверджує зазначене ознайомлення. Такі новації націлені полегшити життя кадровим службам і СОП не лише у процесі взаємодії із надомниками та дистанційниками, а й у інших ситуаціях, наприклад якщо в підприємства є багато філій на значній відстані від головного офісу.

Електронна взаємодія працівників і роботодавців мала б допомогти роботодавцю ознайомлювати та навчати персонал. Проте й тут не обійшлося без нюансів у законодавстві. В електронному документі інформація зафіксована у вигляді електронних даних, включно з обов'язковими реквізитами документа. Для ідентифікації автора електронного документа можна використовувати електронний підпис, яким і завершують створення електронного документа. Оригіналом електронного документа вважають електронний примірник з обов'язковими реквізитами, зокрема з електронним підписом автора або підписом, прирівняним до власноручного (ч. 4 ст. 18 Закону України «Про електронні довірчі послуги» від 05.10.2017 р. № 2155-VIII [134]; ч. 1 ст. 5, ч. 2 ст. 6 та ч. 1 ст. 7 Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг» від 22.05.2003 р. № 851-IV [135] (далі – Закон № 851).

Отже, щоб обмінятися електронним документом, його спочатку потрібно створити. А як передбачають норми Закону № 851 [135], для цього потрібен електронний підпис. Єдиний спосіб, у який роботодавець і працівник можуть обмінятися відповідними електронними документами, – це підписувати їх із обох боків електронними підписами. Та наразі далеко не в кожного працівника є така можливість.

А ось питання щодо того, якими ж електронними документами мають обмінятися сторони трудового договору, залишається відкритим. Наприклад, якщо це інструктаж, то, зазвичай, працівник розписується про це у відповідному журналі роботодавця. Якщо ж інструктаж відбуватиметься за допомогою відеозв'язку – доказом цього буде хіба що запис такого відео. Що буде документальним доказом того, що працівник пройшов інструктаж – розписка чи заява? Чи обидві сторони процесу мають засвідчити електронним підписом відповідну сторінку журналу? Наразі законодавство не відповіло на ці запитання. Відтак, СОП можуть упроваджувати діджиталізацію своїх процесів на свій ризик.

Вважаємо, щоб уникнути непорозумінь, доречно зазначити у трудовому договорі способи дистанційного ознайомлення (конкретні програми, платформи) та електронні пошти для обміну електронними документами.

Атестацію робочих місць за умовами праці проводять на підприємствах і в організаціях незалежно від форм власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих чинників, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працівників, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому (п. 1 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці від 01.08.1992 р. № 442 [149]).

Атестація робочого місця передбачає різні обстеження, вимірювання тощо, тобто вимагає необхідності фізичного доступу атестаційної комісії до робочого місця працівника.

За трудовим договором про дистанційну чи надомну роботу працівник самостійно визначає своє робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому (ч. 3 ст. 14 Закону України «Про охорону праці» [148]).

Для надомників робоча зона закріплюється. Дистанційники можуть вільно переміщуватися та створювати робоче місце де завгодно. Виникає запитання – чи проводити атестацію таких робочих місць та як це реалізувати?

15 березня 2021 р. на сайті Держпраці опублікували повідомлення про оприлюднення проєкту нових Методичних рекомендацій щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці [119]. Відповідно до п. 1.3 проєкту атестації підлягають робочі місця, на яких технологічний процес, обладнання, використовувані сировина й матеріали, а також продукція підприємства є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих чинників.

Поняття «робоче місце» охоплює всі місця, де працівникам необхідно бути або куди потрібно прямувати у зв'язку з їхньою роботою, і перебувають під прямим чи опосередкованим контролем роботодавця (п. «с» ст. 3 Конвенції № 155 МОП про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище [98]).

Організувати трудові процеси вдома дозволено лише особам, які мають необхідні житлово-побутові умови (п. 9 Положення № 275 [110]). Їх обстежували представники роботодавця профспілки, а також органів санітарного та/або пожежного нагляду.

Проте з початком карантину дотримуватися таких правил стало неможливо, і з часом з'явилися роз'яснення профільних держорганів: житлово-побутові умови працівника обстеженню не підлягають, а роботу можна виконувати вдома з використанням комп'ютерної техніки чи будь-якого іншого пристрою, у громадському місці тощо (лист Мінекономіки «Щодо впровадження дистанційної роботи» від 23.06.2020 р. № 3501-06/38745-07 [174]). Щоправда, інші держоргани продовжували наполягати на необхідності атестації робочих місць працівників, які працюють за межами території роботодавця.

Наразі, після прийняття Закону № 1213 [128], ситуація прояснилася. Спочатку у проєкті ст. 60¹ була норма про те, що житлово-побутові умови обстежують представники роботодавця за участю профспілкового органу, а у відповідних випадках — і представників санітарного й пожежного нагляду. Однак із остаточної редакції закону її вилучили. Очевидно, так законодавець показав, що ця процедура — вкрай обтяжлива й непотрібна.

Законодавство, з одного боку, заборонило укладати трудовий договір про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) чинників (ч. 3 ст. 60² КЗпП України), а з іншого – не надало роботодавцю можливості пересвідчитися, чи не зазнаватиме працівник негативного впливу від них, оскільки за нормами закону робоче місце працівника може бути будь-де. Тому для роботодавця

один вихід – у договорі з дистанційником зазначити обов'язок працівника уникати таких чинників.

Наразі законодавство передбачає, що обладнання та техніку для домашньої чи дистанційної праці надає як працівник, так і роботодавець — залежно від того, про що домовляться сторони у трудовому договорі. Разом з цим, саме роботодавець відповідає за безпечність і належний технічний стан тільки того обладнання та засобів виробництва, що передають працівнику для виконання дистанційної або домашньої роботи (ч. 3 ст. 14 Закону України «Про охорону праці»). Якщо встановлювати й надалі технічно обслуговувати обладнання буде роботодавець, то доречно зафіксувати у відповідних документах (наприклад, актах прийому-передачі), що воно передане у справному стані, без явних дефектів. Окрім того, у трудовому договорі чи іншому локальному документі краще закріпити обов'язок працівника використовувати таке обладнання відповідно до інструкції з експлуатації: дотримуватися параметрів напруги, температури зовнішнього середовища, вологості тощо.

Важливим на практиці залишається питання – чи зберігатимуться пільги за шкідливі та важкі умови праці при віддаленій роботі?

Право на пільги та компенсації, зокрема на скорочену тривалість робочого часу, щорічну додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі, безплатне забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, мають працівники, зайняті на роботах із шкідливими та важкими умовами праці (ст. 7 Закону України «Про охорону праці»).

Рішення про віднесення робіт, професій/посад до категорії із шкідливими та важкими умовами праці у кожному конкретному випадку приймають на підставі результатів атестації робочих місць за умовами праці [149].

У процесі вивчення факторів виробничого середовища і трудового процесу під час атестації визначають:

- характерні для конкретного робочого місця шкідливі виробничі чинники;
- нормативні значення (гранично допустима концентрація, гранично допустимий рівень) параметрів, факторів виробничого середовища і трудового процесу;
- фактичне значення факторів виробничого середовища і трудового процесу;
- тривалість (відсоток від тривалості зміни) дії виробничого чинника.

Підприємства використовують результати атестації, щоб розробити заходи для поліпшення умов праці, а також установити пільги й компенсації, передбачені законодавством. З метою отримання працівником відповідної пільги чи компенсації за роботу зі шкідливими й важкими умовами праці, мають бути дотримані такі умови:

- своєчасно (не рідше ніж раз на п'ять років) проведена атестація робочих місць за умовами праці;
- наявність професії, посади, роботи у відповідному Списку, Переліку;
- підтвердження права на певну пільгу чи компенсацію за результатами атестації робочих місць;
- зайнятість на роботах, передбачених відповідним Списком, Переліком, необхідну тривалість робочого часу, визначену нормативним документом.

Якщо відсутня хоча б одна з цих умов, працівник не матиме права на ту чи ту пільгу або компенсацію.

Отже, виходячи із усього вищезазначеного, працівнику, який виконує роботу віддалено (зазвичай вдома), неможливо провести атестацію його робочого місця [169].

У той же час, варто наголосити, що ст. 60² КЗпП України встановила, що виконання дистанційної роботи не тягне за собою будь-

яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Це означає, що при дистанційній роботі на працівників поширюється дія тих самих норм трудового законодавства, що й на інших найманих працівників, які працюють на виробництві. Відтак, на працівників під час дистанційної роботи поширюються також норми Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV [136] та Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 17.04.2019 р. № 337 [140]. Це означає, що вони застраховані від нещасного випадку на виробництві, який з ними може статися під час роботи дистанційно. Працівники мають дотримуватися нормативних актів з охорони праці, які поширювалися на них під час роботи на підприємстві, зокрема виконувати вимоги посадових інструкцій, інструкцій з охорони праці, проходити навчання та інструктажі з охорони праці, медичні огляди тощо [171].

Закон № 1213 [128] не вніс жодних змін до Порядку № 337 [140]. Слід зауважити, що ні Порядок № 337, ні його попередник – Порядок № 1232 [89] (втратив чинність) – не були адаптовані під ситуації, коли виробничий нещасний випадок стався із надомником чи дистанційником. Востаннє це питання було чітко регламентовано в Положенні про розслідування і облік нещасних випадків на виробництві, затвердженому постановою Президії ВЦРПС і Держпроматомнагляду СРСР від 17.08.1989 р. № 8-12. Так, п. 1.1 цього Положення передбачав, що розслідуванню та обліку підлягають нещасні випадки, що сталися з робітниками й службовцями, які перебувають на постійній, тимчасовій, сезонній роботі; позаштатними працівниками; працівниками, зайнятими надомною працею [120].

Пункт 33 Порядку № 337 [140] регламентує, що комісія (спеціальна комісія), зокрема, зобов'язана:

- обстежити місце, де стався нещасний випадок, і скласти відповідний протокол;

- розробити ескіз місця, де стався нещасний випадок, та за потреби й можливості сфотографувати його;

- одержати письмові пояснення від роботодавця та його представників, посадових осіб, працівників підприємства, потерпілого (якщо це можливо);

- опитати свідків нещасного випадку й осіб, причетних до нього.

Зробити все це, особливо якщо працівник-надомник не бажає допустити до свого житла чи навіть повідомити про місце нещасного випадку – якщо це дистанційник, комісія (спецкомісія) із розслідування нещасного випадку не зможе. До того ж у разі смерті працівника цього можуть не захотіти родичі, а тому є ризик, що всі обставини та докази про нещасний випадок залишаться невідомими, а працівник чи його родичі зможуть маніпулювати цим на свою користь. Окрім того, є ризик, що працівники, які працюють не на території роботодавця, невиробничі випадки намагатимуться видати за виробничі. Наприклад, травмувався не під час виконання робочих завдань або в стані алкогольного, токсичного чи наркотичного сп'яніння, або від побутового насилля. Наразі, керуючись ст. 30 Конституції України [100] щодо гарантії недоторканності житла, небажання власника оселі впустити до неї будь-кого є серйозною перепорою для того, щоб установити обставини нещасного випадку. Приміром, якщо нещасний випадок із фізичною особою-підприємцем стався на приватній території, комісія наділена певними повноваженнями й зобов'язана обстежити місце нещасного випадку; одержати письмові пояснення потерпілого, якщо це можливо; опитати свідків нещасного випадку та причетних до нього осіб (лист Держгірпромнагляду від 23.07.2012 р. № 6156-10/5.2-10/6/12 [147]). Водночас механізму реалізації зазначених повноважень комісії фактично не існує. Тож якщо власник приміщення чинитиме опір розслідуванню, питання щодо будь-яких

виплат за таким нещасним випадком, найімовірніше, розв'язуватимуть у суді.

Вважаємо, що доречно обговорити із надомником чи дистанційником і прописати у трудовому договорі, як слід діяти в ситуації, якщо станеться нещасний випадок. Зокрема, вказати, що працівник зобов'язаний буде надати комісії із розслідування необхідну інформацію, впустити до житла тощо. Якщо працівник чинитиме опір розслідуванню, то слід перенести усе спілкування в письмовий формат. Так роботодавець зможе підтвердити власні дії щодо виявлення справжніх причин нещасного випадку.

Є ще й інші не врегульовані питання дистанційної праці. Так, обставинами, за яких нещасний випадок визнають пов'язаним із виробництвом, є проїзд на роботу чи з роботи на транспортному засобі (ТЗ), який належить підприємству, або на іншому ТЗ, наданому роботодавцем відповідно до укладеного договору з іншим підприємством (пп. 8 п. 52 Порядку № 337 [140]).

Уявімо ситуацію. Працівник виконує роботу на умовах дистанційної роботи. Роботодавець надав йому автомобіль та ноутбук. Працівник визначив, що його робочим місцем є кав'ярня за два квартали від дому, куди він і попрямував працювати. Якщо в дорозі з працівником станеться нещасний випадок, наприклад ДТП, чи вважатиметься він виробничим? Чи буде вважатися, що працівник їде на роботу? Адже відповідно до чинного законодавства працівник-дистанційник самостійно визначає робоче місце та відповідає за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. Натомість жодного слова про те, що він також несе відповідальність за забезпечення власної безпеки протягом усього робочого часу чи, наприклад, кожного разу, коли прямує кудись у робочих справах. Як ми вже встановили, відповідно до чинного законодавства роботодавець відповідає за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передають працівнику для дистанційної роботи.

Вочевидь, якщо працівник отримає травми під час використання обладнання роботодавця (ураження струмом від несправного ноутбука, вибух акумулятора мобільного телефона тощо), роботодавець може понести відповідальність за це, а нещасний випадок вважатимуть виробничим, якщо не доведе, що працівник користувався наданим майном неналежно [90].

З-поміж обставин, за яких нещасний випадок визнають пов'язаним із виробництвом:

1) виконання потерпілим трудових (посадових) обов'язків згідно з внутрішнім трудовим розпорядком підприємства, зокрема у відрядженні (відповідно до внутрішнього трудового розпорядку підприємства, на яке він відряджений);

2) перебування потерпілого на робочому місці, на території підприємства або в іншому місці під час виконання трудових (посадових) обов'язків чи завдань роботодавця з моменту прибуття на підприємство до відбуття з нього, що фіксується відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку (ПВТР) підприємства, зокрема в робочий і надурочний час [140].

У контексті охорони праці під робочим місцем розуміють «місце постійного або тимчасового перебування працівника під час виконання ним трудової діяльності, яке безпосередньо чи опосередковано перебуває під контролем роботодавця» (п. 4.43 ДСТУ 2293:2014 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять» [92]). Роботодавець не може контролювати місце, де «дистанційний» працівник проживає і працює. Не можна також використати норму про «перебування потерпілого на робочому місці, на території підприємства або в іншому місці під час виконання трудових (посадових) обов'язків».

Відтак, якщо на працівника не впливав небезпечний виробничий чинник чи середовище, то такий випадок травмування не підпадає під визначення «нешасний випадок» (п. 3 Порядку № 337 [140]).

Окрім того, якщо на працівника, який працює дистанційно, не поширюються ПВТР, то не може бути обставиною, за якою нещасний випадок визнають пов'язаним із виробництвом, «виконання потерпілим трудових (посадових) обов'язків згідно з внутрішнім трудовим розпорядком підприємства».

Нещасні випадки, що сталися під час виконання робіт у домашньому господарстві, використання побутової техніки, розслідують відповідно до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру від 22.03.2001 р. № 270 (далі – Порядок № 270) (підпункт 11 п. 3 Порядку № 270 [141]) [162].

У світовій практиці нещасні випадки під час дистанційної роботи починають визнаватися виробничими. Так, дистанційний працівник, який пошкодив спину на шляху до робочого комп'ютера, може претендувати на компенсацію від роботодавця. Таке рішення ухвалив Федеральний суд Німеччини 8 грудня 2021 р. Сам інцидент трапився ще у вересні 2018 р. Мешканець німецького Аахена час від часу виконував робочі обов'язки вдома. Домашній офіс він облаштував на першому поверсі свого двоповерхового будинку. Одного дня він поспішав вийти на роботу. Спускаючись з другого поверху, де в нього розташована спальня, до робочого кабінету на першому поверсі, чоловік послизнувся і впав зі сходів. Пізніше виявилось, що він пошкодив хребець. Оскільки інцидент трапився фактично дорогою на роботу, чоловік подав заяву про відшкодування за виробничу травму, але її не задовольнили. Тоді постраждалий вирішив звернутися до суду.

Спершу суд Північного Рейну-Вестфалії не задовольнив позов чоловіка, бо переміщення власним будинком не потрапляють під дію страхування. Однак Федеральний суд Німеччини постановив, що його травма є нещасним випадком на виробництві. Фактично «маршрут» німця до робочого місця в його оселі прирівняли до «першої» поїздки на роботу, на яку надається обов'язкове страхування від нещасних випадків. До уваги

взяли ще й той факт, що постраждалий зазвичай починає працювати «відразу, не поснідавши». Якби чоловік йшов снідати, а не до робочого місця, у страхуванні могли б відмовити.

Рішення у справі чоловіка є чинним і без останніх змін у законодавстві Німеччини: у липні 2021 р. там набрав чинності закон, за яким страхування від нещасних випадків для працівників розширюється й на тих, хто працює вдома [163].

У середньому під час карантину, введеного через епідемію коронавірусу, робочий день людей став довшим на 48,5 хвилини. До такого висновку дійшло Національне бюро економічних досліджень США, провівши опитування 3,1 мільйона людей в понад 21 тисячі компаній у 16 містах Північної Америки, Європи та Близького Сходу. За підрахунками Національного бюро економічних досліджень США, фактичний робочий день після вимушеного переведення роботи на дистанційний формат зріс на 8,2 %, або 48 із половиною хвилин. Частково це пов'язано зі збільшенням кількості надісланих електронних листів – цей засіб комунікації став використовуватися частіше після запровадження дистанційної роботи. Кількість робочих зустрічей у порівнянні з докарантинним періодом зросла на 12,9 % (а кількість працівників, що беруть у них участь, – на 13,5 %), а от час цих зустрічей скоротився в середньому на понад 20 %. У підсумку ж люди стали проводити на робочих зустрічах на 11,5 % менше часу, ніж раніше.

А ось *Bloomberg* повідомив, що тривалість робочого дня зросла аж на три години: про це свідчили лог-дані VPN-сервісів, а також слова керівників окремих компаній, яких опитало видання. Працівники інвестиційного банку *JPMorgan* на умовах анонімності розповіли *Bloomberg*, що в часи жорсткого карантину навіть відчували провину через те, що від'єднуються від мережі після робочого дня. Загалом, опитані *Bloomberg* працівники тоді вказували на те, що масове запровадження дистанційної роботи призвело до стирання межі між роботою та особистим

життям, необхідністю поєднувати робочий час із вихованням дітей, а також зростанням занепокоєння щодо власного майбутнього (точніше, можливістю втратити роботу під час карантину) [84].

Незабезпечення дистанційної роботи є підставою для розірвання трудового договору у визначений працівником строк [109]. Відповідного правового висновку дійшов ВС у своїй постанові від 21 квітня 2021 р. у справі № 569/9738/20. Так, працівник подав заяву про звільнення за власним бажанням з 5 травня 2020 року у зв'язку зі станом здоров'я на підставі ч. 1 ст. 38 КЗпП. Роботодавець указав на необхідність відпрацювати два тижні, оскільки працівник не надав доказів, що підтверджують поважність причин для його звільнення з визначеної ним дати. 31 липня 2020 року працівника звільнили за прогули за п. 4 ст. 40 КЗпП.

Районний суд задовольнив позов працівника про визнання трудових відносин припиненими з 5 травня 2020 року на підставі ч. 1 ст. 38 КЗпП України з огляду на те, що заява про звільнення зумовлена неможливістю продовжувати роботу через оголошення карантину та запроваджені у зв'язку з цим обмежувальні заходи.

Апеляційний суд скасував рішення суду та відмовив у задоволенні позову, оскільки позивач не надав документів, які б підтверджували неможливість виконувати трудові обов'язки.

ВС у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду скасував постанову апеляційного суду та залишив у силі рішення місцевого суду, навівши таке правове обґрунтування.

Стаття 38 КЗпП України зобов'язує роботодавця звільнити працівника в строки, про які він просить, у тому числі за наявності інших поважних причин, ніж зазначені у ч. 1 цієї статті. Тобто перелік таких причин не є вичерпним. Поважність причин має вирішуватися в кожному конкретному випадку. Листки непрацездатності свідчать, що позивач неодноразово хворів перед зверненням із заявою про звільнення. У

службовій записці він звертав увагу керівництва на відсутність опалення в кабінеті, постійну низьку температуру, що негативно впливає на стан його здоров'я, просив забезпечити обігрів робочого місця. Крім того, позивач пояснював свою відсутність на роботі припиненням транспортного сполучення Рівне–Здолбунів через запровадження карантину. Одночасно він просив забезпечити довозення його до місця роботи та розвезення додому, однак це прохання не було задоволено.

Апеляційний суд урахував службову записку, відповідно до якої позивачеві запропонували працювати дистанційно, але він відмовився. Водночас Верховний Суд указав, що поза увагою суду залишилася відсутність наказу власника про переведення позивача на дистанційну роботу та видачу у зв'язку з цим йому матеріально-технічних цінностей.

Суд першої інстанції проаналізував надані позивачем докази, зокрема: листки непрацездатності, службову записку позивача, врахував наявність транспортних обмежень на період карантину, відсутність реального забезпечення дистанційною (надомною) роботою та дійшов правильного висновку, що поважність причин звільнення за власним бажанням позивача підтверджена.

Тобто сукупність наведених позивачем конкретних обставин на обґрунтування заяви про звільнення свідчить про поважність причин звільнення за ч. 1 ст. 38 КЗпП України в строк, про який просив працівник, а саме з 5 травня 2020 року [122].

У постанові від 08.05.2019 р. по справі № 489/1609/17 ВС підтвердив думку про те, що неправомірним буде звільнення за прогул працівника, робоче місце якого належним чином не зафіксоване [121]. На сьогодні ця позиція не втрачає актуальності також у контексті переходу працівників на дистанційну роботу.

Останні зміни дійсно передбачають право роботодавця встановити режим дистанційної роботи без попередження працівника про зміну істотних умов праці за 2 місяці. Однак таке право надано лише на час

загрози поширення епідемії, самоізоляції працівника та інших надзвичайних обставин. Цікаво, що з початку встановлення карантину працівники не оскаржували накази про встановлення режиму дистанційної роботи. Принаймні, в ЄДРСР інформація про такі спори відсутня.

У той же час, не бракує трудових спорів з питань ознайомлення з наказами про дистанційну роботу, забезпечення умов праці та звільнення під час дистанційної роботи.

Так, у серпні 2020 р. позивачка звернулась про поновлення на роботу, обґрунтовуючи тим, що вона була прийнята на роботу в Державне підприємство «ТВК» без випробувального терміну на посаду контролера з 23 березня 2020 р. Наказом від 23 березня 2020 р. було запроваджено дистанційний режим роботи із визначенням її робочого місця за адресою місця її проживання та встановленням відповідних робочих годин.

08 липня 2020 р. позивачка отримала повідомлення про звільнення з роботи на підставі наказу від 02 липня 2020 р. без зазначення підстав звільнення та пропозицією з'явитись для отримання трудової книжки.

З'явившись на підприємстві, та отримавши 16 липня 2020 р. копію наказу та трудову книжку, вона дізналась, що її звільнено на підставі п. 4 ст. 40 КЗпП України за прогули, і що її попереджали про зміни в режимі роботи.

Позивачка вважає, що її звільнення є незаконним, оскільки про зміни режиму роботи їй не було попереджено, тому вона до моменту звільнення не відвідувала підприємство.

У ході неодноразових судових розглядів було встановлено, що позивачка з 23 березня 2020 р. виконувала свої трудові обов'язки за місцем проживання. При цьому, як підтверджується матеріалами справи, наказом від 16 червня 2020 року скасовано наказ, який був підставою для переведення позивачки на дистанційну роботу. Позивачку було повідомлено про наявність вищевказаного наказу від 16 червня 2020 року засобами телефонного зв'язку. Повідомлення про наявність наказу та копія

наказу направлялась на поштову адресу позивачки 22 червня 2020 року та було вручено 27 червня 2020 року. Більше того, позивачка в судовому засіданні підтвердила передачу їй інформації, щодо наявності наказу, яким припинено дистанційні умови праці, та необхідність виходу на роботу за місцем знаходження підприємства, засобами телефонного зв'язку від представника ДП «ТБК». При цьому позивачка вважала, що її прохання, щодо можливості продовження роботи дистанційно, у зв'язку із необхідністю здійснювати догляд за хворим батьком, було задоволено.

Таким чином, колегія суддів приходить до висновку про те, що позивачці було достеменно відомо про необхідність здійснення своїх посадових обов'язків за місцем працевлаштування, а не дистанційно. Наказ від 16 червня 2020 року №40-а є чинним, позивачкою не оскаржувався.

Представником ДП «ТБК» в судовому засіданні було роз'яснено, що дистанційний режим роботи було введено у зв'язку із карантинними обмеженнями, а враховуючи їх поетапне зняття та відновлення роботи транспорту, звичайний режим роботи підприємства було відновлено.

Судом першої інстанції встановлено, що позивачка убула відсутня на роботі не заперечує факт відсутності на роботі 18 червня 2020 р., 19 червня 2020 р., 22 червня 2020 р., 23 червня 2020 р., 24 червня 2020 р., 30 червня 2020 р., 02 липня 2020 р.

Факт наявності дистанційного режиму роботи у вищевказаний період спростовано наявними в матеріалах справи доказами.

Позивачка попри повідомлення її про скасування дистанційного режиму роботи, роботу за місцем знаходження підприємства не розпочала, наказ про його скасування не оскаржувала.

Відтак, доводи апеляційної скарги, щодо відсутності прогулу позивачки спростовані вищевказаними обставинами та доказами [124].

Інший приклад. Позивач прийнятий на посаду юриста ТОВ «Меридіан 94» з 21.01.2020 р. Між сторонами підписаний трудовий договір від 22.01.2020 р.

В обґрунтування своїх вимог позивач посилався на зміни до трудового договору укладеного 22.01.2020 р., підписаних від 04.04.2020 р. між ним та директором ТОВ «Меридіан». Згідно з цими змінами п. 2.2 трудового договору доповнений наступним змістом: «визначити формою організації праці дистанційну роботу, тобто виконання роботи поза приміщенням роботодавця у будь-якому місці за вибором працівника, в тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій».

Актами від 05.06.2020 р., 12.06.2020 р., 19.06.2020 р., 26.06.2020 р., 03.07.2020 р., 10.07.2020 р., 16.07.2020 р., складених директором підприємства ТОВ «Меридіан-94» та головним бухгалтером зафіксовано факт не прибуття позивача на робоче місце в офіс ТОВ «Меридіан-94».

04.07.2020 р. складено акт про факт не прибуття працівника на робоче місце за вимогою для надання пояснень щодо відсутності з 03.06.2020 р. на робочому місці. Цьому акту передувала заява директора ТОВ «Меридіан-94», надіслана 30.06.2020 р. на адресу позивача з вимогою повідомлення причин неприбуття на робоче місце та з'явлення 04.07.2020 р. на робоче місце о 09-00 год. Також на адресу позивача надсилалися листи-попередження від 04.07.2020 р., 08.07.2020 р. про застосування заходів, передбачених КЗпП України у разі неявки на робоче місце 06.07.2020 р. та 14.07.2020 р.

Як наслідок, 16.07.2020 р. позивача звільнено з посади юриста за прогул без поважних причин на підставі п.4 ст.40 КЗпП України. За змістом вказаного наказу підставами для звільнення позивача стали акти за період від 05.06.2020 р. по 16.0.2020 р. про факти неприбуття позивача на робоче місце, листи-попередження за період з 26.06.2020 р. по 08.07.2020 р. Згідно поштового відправлення позивач отримав наказ про звільнення 07.08.2020 р.

У суді доведено, що факт прогулу позивача в період з 04.06.2020 р. по 16.07.2020 р. підтверджується наданими відповідачем доказами, зокрема, копіями актів про неприбуття на робоче місце та листами-

претензіями з вимогою з'явитися та надати пояснення. При цьому, як підтверджується матеріалами справи, відсутній оригінал змін до трудового договору укладеного 22.01.2020 р., підписаних від 04.04.2020 р., в яких визначено форму організації праці позивача – дистанційна робота. В матеріалах справи міститься лише копія змін до трудового договору укладеного 22.01.2020 р. між позивачем та колишнім директором ТОВ «Меридіан-94», підписаних від 04.04.2020 року. Надана позивачем копія змін до трудового договору викликає сумнів у відповідача в особі його нового директора. Оригінал таких змін на підприємстві відсутній та позивачем не на виконання ухвали суду про витребування доказів не наданий. У зв'язку з чим суд вважає, що факт наявності дистанційного режиму роботи у вищевказаний період позивачем не доведений належними доказами.

Позивач не називав причиною неприбуття на робоче місце саме карантинні обмеження. Посилання на виконання своїх посадових обов'язки в режимі реального часу з використанням сучасних засобів зв'язку та телекомунікаційних мереж, також позивачем не надано суду. Крім того не надано будь-яких доказів на підтвердження того, що позивачем виконувались обов'язки відповідно до трудового договору.

Зазначені обставини підтверджували невихід працівника на роботу та стали підставою для висновку про вчинення позивачем прогулу без поважних причин.

Суд у своєму рішенні з цієї справи наголосив, що між карантинном та прогулом повинен бути такий зв'язок, що через карантин у працівника вимушено не було можливості з'явитися на роботі. І це відбулося незалежно від волі й бажання працівника. Слід приймати до уваги і те наскільки працівник намагався і мав можливість уникнути прогулу. Такими причинами можуть бути відсутність транспортного сполучення, самоізоляція або обсервація, хвороба працівника, не створення

роботодавцем належних умов праці. У той же час, запровадження карантину не позбавляє роботодавця права звільнити працівника за прогул.

Відтак, суд дійшов висновку, що позивач самовільно, без погодження з роботодавцем, не вийшов на роботу, тобто вчинив прогул, у зв'язку із чим його звільнення за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України є законним [155].

Ми не зовсім підтримуємо суди у таких висновках. Зокрема, викликає занепокоєння той факт, що суди чекають, що саме працівник має надавати докази запровадження дистанційної роботи на підприємстві. Але ж усі ці документи має надати саме роботодавець. Крім того, для ознайомлення з наказом про запровадження дистанційної роботи надається два дні з моменту прийняття наказу. При цьому законодавець зазначив, що це має відбутися обов'язково до запровадження дистанційної роботи (ч. 11 ст. 60² КЗпП України). Більше того, ми дотримуємося позиції, що взагалі важко підтримати суди в тому, що під час дистанційної роботи можна звільнити за прогул. Адже прогул – це саме відсутність на роботі без поважних причин протягом усього робочого дня. Коли визначено, що особа має працювати дистанційно і сама обирає місце виконання своїх трудових обов'язків, то як же можна належним чином довести, що особа була відсутньою у певному місці? У наведених двох вище справах роботодавці фактично прагнули звільнити працівників через невиконання ними обов'язків у визначений час, але це порушення не є свідченням про вчинення прогулу працівником-дистанційником. Для того, щоб роботодавець мав можливість звільнити працівника-дистанційника саме за прогул, то має бути тоді узгоджене місце, де конкретно буде перебувати працівник під час виконання своєї трудової функції. Окрім того, у зарубіжних компаніях для контролю того, що дистанційний працівник протягом усього робочого дня працює, а не займається своїми особистими справами, використовується *time-tracking*.

Такий досвід контролю за робочим процесом був у компанії *Crossover*. Контроль передбачав перебування під наглядом вебкамери, щоб було чітко видно обличчя, рука не мала бути прикладеною до голови (щоб уникнути схожості з розмовами телефоном). Трекер робив скріншоти, реєстрував назву активної програми. Згодом назви програм складались у список, за ними автоматично проставлявся вид активності (розробка, серфінг тощо). Відбувався контроль активності клавіатури та миші. Потрібен був певний рейт натискань на кнопки та активності миші на одиницю часу. При цьому норма продуктивності – 40 годин на тиждень. Трекер можна ставити на паузу в будь-який час, графік був вільним. Головне – відпрацювати не менше як 40 годин на тиждень, але «овертайми» не враховувались. Якщо працівник порушив нормативи, тобто так звані «частини» (реєстрація активності фіксувалася частинами по 10 хвилин) могли не зарахувати їх у зарплату. Приміром, трекер *Yaware TimeTracker* робить скріншоти екрана та знімки вебкамери; стежить за тим, які сайти відвідує користувач або який софт використовує). Зарубіжні працівники зазначають, що *Yaware TimeTracker* розрахований на робочий комп'ютер, а на домашній. Адже цей трекер за замовчуванням запускається разом з системою, не враховуючи вихідні дні або інший неробочий час. Тому, щоб позбутися відстеження трекера не під час роботи, працівникам доводиться щоразу вручну його вимикати. На деяких інших іноземних фірмах використовують таймер *Clockify* і простенький план завдань на день. Це відбувається так: працівник ставить плагін у браузер та інтегрує з *Gitlab*. В *Gitlab* біля кожного «issue» та «merge request» з'являється кнопка для запуску/зупинення таймера [85].

Український законодавець передбачив «право на відключення» працівнику, який виконує дистанційну роботу, тобто працює у будь-якому місці на свій розсуд поза приміщеннями роботодавця. Це право імплементовано у ст. 60² КЗпП України. Період відключення – це вільний час для відпочинку, під час якого працівник може переривати будь-який

зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період відключення визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

На нашу думку, у такий спосіб законодавець фактично натякнув на можливість використання *time-tracking*, тобто надав право роботодавцю за допомогою певних трекерів відслідковувати активність дистанційного працівника та надавати «період відключення» працівника, тобто коли працівник може «взяти паузу».

Якщо використовувати такий підхід, то тоді можна довести, що фактично працівник вчинив прогул, бо трекер не зафіксував перебування його на дистанційному місці роботи, у інше ж випадках, вважаємо, що не можна звільняти за прогул дистанційного працівника, адже ми не можемо довести саме відсутність на роботі. Більше того, не слід забувати, що прогулом є відсутність на місці роботи, а не на робочому місці. А у наведених вище судових справах фактично йшлося про відсутність на робочому місці.

У цьому контексті, вважаємо, що звільняти дистанційного працівника можна за п. 3 ст. 40 КЗпП України. Наведемо приклад із судової практики.

Так, наказом від 27.08.2012 р. позивачка була прийнята на посаду секретаря-друкарки. А наказом від 30.09.2020 р. її звільнено з посади за систематичне невиконання без поважних причин правил внутрішнього трудового розпорядку на підставі п. 3 ст. 40 КЗпП України.

Судом встановлено, що наказом ДВНЗ «Мелітопольський промислово-економічний коледж» від 21.05.2020 р. позивачці було оголошено догану за те, що вона у період дії карантину у коледжі, визначеного наказами від 25.03.2020 р. та від 23.04.2020 р. вона не приступала до роботи. Відповідно до тих наказів педагогічні працівники, співробітники та фахівці на той період працюють дистанційно. Позивачці пропонувалось працювати за дистанційним графіком вдома, проте вона

відмовлялась, у зв'язку з чим повинна була працювати на робочому місці за встановленим графіком роботи та Правилами внутрішнього трудового розпорядку для працівників та студентів ДВНЗ «Мелітопольський промислово-економічний коледж». У період 27.04.2020 р. по 30.04.2020 р. позивачка не приступила до виконання завдань згідно з її посадовими обов'язками, визначеними відповідно до відомостей видачі роботи за дистанційним графіком в період карантину, ані дистанційно, ані на робочому місці, жодної роботи не виконувала, на лікарняному чи у відпустці не перебувала, відмовилась виходити на роботу та працювати дистанційно. Відтак, з 27.04.2020 р. по 30.04.2020 р. ухилилась без поважних причин від виконання покладених на неї посадових обов'язків.

Позивачка стверджувала, що про існування відповідних наказів вона дізналася лише 21.10.2020 р. із відповіді ДВНЗ «Мелітопольський промислово-економічний коледж» на адвокатський запит її представника. Вважає, що викладені в наказах обставини не відповідають дійсності, а застосування до неї дисциплінарних стягнень є порушенням її трудових прав та не може бути підставою для її звільнення. Вона не була ознайомлена з наказом ДВНЗ «Мелітопольський промислово-економічний коледж» «Про продовження карантину» від 25.03.2020 р. та з наказом ДВНЗ «Мелітопольський промислово-економічний коледж» «Про продовження карантину» від 23.04.2020 р. у тій редакції, у якій він зазначений у наказі про оголошення догани, а саме в частині того, що педагогічні працівники, співробітники та фахівці на період продовження карантину працюють за дистанційною формою, окрім неї. Вона не заперечувала, що в коледжі дійсно усно був оголошений наказ про продовження карантину та дистанційну працю, але для усіх працівників без виключення. У зв'язку з цим, вона справді 30.04.2020 р. перебувала вдома, дотримуючись карантину. Крім того, до її відому не доводились будь-які відомості видачі роботи за дистанційним графіком, вона у період

карантину виходила на роботу та виконувала роботу, яка їй доручалась керівництвом в усному порядку.

Проте 21.05.2020 р. ДВНЗ «МПЕК» винесено наказ «Про застосування дисциплінарного стягнення», яким оголошено догану секретарю-друкарці за ухилення у період з 27.04.2020 р. по 30.04.2020 р. без поважних причин від виконання покладених на неї посадових обов'язків.

Згідно з відомостями видачі роботи за дистанційним графіком в період карантину з 27.04.2020 р. по 11.05.2020 р. позивачці було доручено виконання низки завдань згідно з її посадовими обов'язками у період з 27.04.2020 р. по 11.05.2020 р. Однак, у період з 27.04.2020 р. по 30.04.2020 р. вона не приступила до виконання цих завдань ані дистанційно, ані на робочому місці.

А 30.04.2020 р. із метою з'ясування низки питань комісія від ДВНЗ «Мелітопольський промислово-економічний коледж» прибула до позивачки за місцем її проживання, та актом відвідування зафіксувала, що у період карантину вона жодної роботи не виконувала, на лікарняному чи у відпустці не перебувала, відмовилась приходити на роботу та працювати дистанційно, зазначивши, що тільки з 04.05.2020 р. має намір приступити до виконання посадових обов'язків. Позивачка надала пояснення від 30.04.2020 р., які за своїм змістом не містять поважних причин невиконання нею вказаних посадових обов'язків.

26.05.2020 р. ДВНЗ «МПЕК» винесено наказ «Про застосування дисциплінарного стягнення», яким оголошено догану секретарю-друкарці за те, що вона була відсутня на роботі 12.05.2020 р. без поважних причин та не виконувала покладені на неї службові обов'язки при наступних обставинах. Так, наказом ДВНЗ «Мелітопольський промислово-економічний коледж» від 06.05.2020 р. «Про продовження карантину» продовжено карантин у коледжі до 22.05.2020 р. і встановлено, що педагогічні працівники, співробітники та фахівці на період продовження

карантину працюють за дистанційною формою, окрім позивачки. Зазначений наказ було доведено до відома позивачки заступником директора в усній формі. Проте позивачка свої посадові обов'язки 12.05.2020 р. не виконала, на робочому місці не з'явилась. У цей день з метою визначення певних питань комісія від ДВНЗ «Мелітопольський промислово-економічний коледж» прибула до позивачки за місцем її проживання, та актом відвідування зафіксувала, що на лікарняному вона не перебуває, відмовляється приходити на роботу з підстав карантину до 22.05.2020 р., та зазначила, що її не попередили, що потрібно вийти на роботу. Від надання пояснень про поважність причин відсутності 12.05.2020 р. на роботі та не виконання у цей день посадових обов'язків позивачка відмовилась, про що складено акт відмови від пояснень від 21.05.2020 р. Доповідною заступника директора доведено до відома, що 12.05.2020 р. секретар-друкарка не вийшла на роботу і не попередила про свою відсутність. Також вона не вжила заходів для виконання своїх посадових обов'язків у цей день та не висловила намір їх виконати дистанційно. Доповідною старшого інспектора з кадрів від 12.05.2020 р. доведено до відома, що 12.05.2020 р. позивачка була відсутня на роботі без поважних причин, жодних повідомлень від неї про її відсутність не було надано, що свідчить про порушення трудової дисципліни

Про застосування до позивачки дисциплінарного стягнення у вигляді догани було відомо 26.05.2020 р., коли позивачці пропонувалось ознайомитися з цим наказом під підпис. Проте від ознайомлення з наказом вона відмовилась, про що складено відповідний акт від 26.05.2020 р. У зв'язку з відмовою від ознайомлення з наказом від 26.05.2020 р. примірник цього наказу був надісланий їй цінним рекомендованим листом з описом вкладення на адресу її проживання, від отримання якого вона також відмовилась.

Позивачка посиалася на те, що Копії планів роботи за дистанційним (віддаленим) режимом на період карантину з 12.03.2020–

03.04.2020 р. та з 06.04.2020–24.04.2020 р. вважає неналежними доказами, оскільки у вказаних документах відсутні її підписи, що свідчить про те, що вказана робота їй не доручалась. Згідно з відомістю видачі роботи за дистанційним графіком в період карантину з 27.04.2020 р. по 11.05.2020 р. позивачка отримала 04.05.2020 р. завдання щодо оформлення виписок оцінок з семестрових та екзаменаційних відомостей груп IV курсу (відділення №2); оформлення додатків до дипломів студентів IV курсу (відділення №2); оформлення відомостей успішності для студентів II, III курсів; оформлення залікових книжок студентів IV курсу. Звіт про виконану роботу надала 13.05.2020 р., про що свідчить підпис працівника навчального закладу на вказаній відомості.

Дослідивши усі обставини справи, суд дійшов висновку, що позивачкою було допущено систематичне невиконання трудових обов'язків та правил внутрішнього трудового розпорядку, а тому вказані накази про звільнення та про притягнення до дисциплінарної відповідальності у вигляді догани відповідають вимогам КЗпП України [154].

У цій справі, ми вважаємо, що роботодавець діяв правильно, а суд прийняв обґрунтоване та об'єктивне рішення. Наказ про дистанційну роботу доводився до відома усім учасникам освітнього процесу, а позивачка сама відмовилася від цього та бажала працювати за місцем роботи. Але потім не з'являлася на роботі та обов'язки не виконувала. Роботодавець правильно вчиняв, що кадрова комісія навідувалася до неї додому, як для з'ясування причин її відсутності, так і для з'ясування причин її бездіяльності. Роботодавець правильно вчинив також, що «пішов шляхом» звільнення її саме за п. 3 ст. 40 КЗпП України, а не за п. 4 ст. 40 КЗпП України. Адже вона згодом намагалася надати звіт, що нібито вона весь цей час працювала вдома, тому прогул важко довести, адже кадрова комісія не може увійти в житло та почати з'ясовувати чим вона займається

у себе вдома. А ось довести факт того, що позивачка не виконувала свої обов'язки – це об'єктивніше у ситуації з дистанційним працівником.

На практиці також є затребуваним питання – як довести, що працівник-дистанційник перебував у робочий час у нетверезому стані? Чи можна звільнити за п. 7 с. 40 КЗпП України за роботи дистанційно?

На нашу думку, це великий ризик звільняти дистанційного працівника за п. 7 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Адже роботодавець не матиме переконливих доказів, що працівник був у нетверезому стані. Навіть формулювання підстави звільнення не повною мірою підходить до дистанційного працівника. Адже він не з'явився у нетверезому стані на роботі, тобто на підприємстві чи в офісі, а працював в іншому місці, за його вибором, поза приміщенням роботодавця. Тому нетверезий стан, приміром, такі ознаки як – уповільнена мова під час сесії онлайн, проблеми з концентрацією, – лише припущення роботодавця.

Більше того, якщо керівник спілкувався з підлеглим через відеозв'язок, то в акті не вкажемо про запах алкоголю, порушення координації рухів. Також спірними доказами за онлайн-зв'язку будуть почервоніння шкіри обличчя, проблеми з мовленням. Працівник може спростувати, аргументуючи особливостями налаштування кольорів смартфона та затримкою передачі відео й аудіоінформації через Інтернет.

Також проблематичним буде ознайомити працівника під підпис з актом та отримати паперовий оригінал письмових пояснень. Мине час, поки роботодавець підготує листа з проханням до спеціалізованого медзакладу, організує працівника та транспорт, щоб забрати порушника з дому та відвезти до медзакладу. Навіть якщо працівник погодиться пройти медогляд на вміст алкоголю в організмі, усі ці заходи займуть більше двох годин. Після цього проводити медогляд немає сенсу, бо кількість алкоголю в крові за цей час зменшиться.

Тому вважаємо, що недоцільно звільняти за п. 7 ст. 40 КЗпП України дистанційних працівників, яких роботодавець підозрює у виконанні

роботи в нетверезому стані. Хоча, безумовно, слід зробити зауваження працівнику, провести виховну бесіду та попередити про відповідальність. Якщо у наказі чи письмовому договорі з дистанційним працівником передбачили, що за порушення трудової дисципліни роботодавець має право скасувати дистанційну роботу – це можна зробити. Якщо ні — не слід роботодавцю з власної ініціативи скасовувати дистанційну роботу працівнику в порядку ч. 3 ст. 32 КЗпП України з попередженням за два місяці. Бо в цьому випадку це не буде пов'язано зі змінами в організації виробництва і праці.

Якщо роботодавець вважає, що дистанційник працював у нетверезому стані, то на нашу думку, що доречніше буде притягати його до дисциплінарної відповідальності не за факт вживання алкоголю, а за те, що він не виконав або погано виконав доручення роботодавця. Як наслідок, з'являться підстави для звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП України [170].

Проблемним на практиці також стало те, що дистанційні працівники, які не були вакциновані від Covid-19, та які, як наслідок, відсторонюються від роботи, вважають, що їх відсторонення є незаконними, позаяк вони працюють дистанційно, тобто не контактують з іншими працівниками чи клієнтами, а отже, не створюють загрози для їх здоров'я та життя. Проілюструємо прикладами із практики.

Так, позивачка працювала в Побузькій загальноосвітній школі I-III ступенів на посаді учителя математики. 28.10.2021 р. директором Побузького ліцею Побузької селищної ради Голованівського району Кіровоградської області позивачці було вклучено лист про обов'язкове профілактичне щеплення проти COVID-19. Відповідно до вказаного листа її було повідомлено, що з 08.11.2021 року на період дії карантину, встановленого КМУ, щеплення від COVID-19 обов'язкове для працівників закладів освіти і просили до 05 листопада 2021 р. надати документ, який підтверджуватиме наявність профілактичного щеплення під COVID-19 або довідку про абсолютні протипоказання відповідно до переліку медичних

показань, а також попереджено, що якщо до визначеної дати позивачка не надасть один з перелічених документів, то з 08.11.2021 р. її буде відсторонено від роботи без збереження заробітної плати на підставі ст.46 КЗпП України та ст. 12 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 06.04.2000 р. № 1645-III [146].

08.11.2021 р. директором Побузького ліцею Побузької селищної ради Голованівського району Кіровоградської області був виданий наказ «Про відсторонення від роботи не вакцинованих працівників», яким позивачку було відсторонено від займаної посади на час відсутності щеплення від COVID-19 без збереження заробітної плати.

Позивачка вважала, що було порушено її конституційне право на працю та наказ «Про відсторонення від роботи не вакцинованих працівників» суперечить законодавчо-визначеному порядку трудових правовідносин.

Позивачка також вважала, що не порушувала законодавства про працю, яке стало б підставою для її відсторонення, оскільки це не передбачено жодним нормативно-правовим актом. Вважала, що відсторонення від роботи здійснено відповідачем незаконно, оскільки наказ виданий з грубим порушенням трудового законодавства, а саме статей 32, 34, 46, 113, 103 та 147 КЗпП України, наказ містить очевидні ознаки дискримінації за принципом наявності/відсутності щеплення.

Позивачка також зазначала, що всіх працівників галузі освіти загалом, у тому числі позивачку, змушують одержати щеплення вакциною від COVID-19, погрожуючи відстороненням від роботи без збереження заробітної плати, створюють умови для примусової вакцинації без наявності вільного волевиявлення. Більше того, позивачку примушують вакцинуватися від COVID-19, при цьому звільнивши від будь-якої відповідальності за можливі наслідки виробників цих самих вакцин. Позивачка стверджувала, що відповідач не створив належних та чітко регламентованих законодавством умов для проведення позивачем

щеплення проти COVID-19. Відповідач видав оскаржуваний наказ без документально підтвердженого висновку про відсутність у позивачки медичних протипоказань щодо щеплення та за відсутності належним чином задокументованої лікарем відмови позивачки від проведення щеплення, тобто наказ виданий завідомо безпідставно.

Окрім того, позивачка посилалася на те, що відповідачем не запропоновано позивачу дистанційну роботу, що передбачено ч. 11 ст. 60² КЗпП України, що могло б дозволити забезпечити безперебійну роботу закладу освіти, забезпечення досягнення мети та завдань та дотримання конституційних прав позивача.

Відтак, через незаконні дії відповідача, позивачка була позбавлена можливості реалізовувати своє конституційне право на працю та одержувати заробітну плату. Крім того, відповідач своїми діями, призвів до того, що вона залишилась без засобів для існування, без можливості отримати заробітну плату за свою працю, можливості заробляти собі на життя працюю. Позивачка наголошувала, що у зв'язку з її відстороненням від роботи, були порушені її гарантовані Конституцією України право на працю та право не бути підданою медичним, науковим чи іншим досліддам.

Відтак, позивачка просила визнати незаконним та скасувати наказ «Про відсторонення від роботи невакцинованих працівників» від 08.11.2021 р. в частині відсторонення її від виконання службових обов'язків, поновити її на роботі та стягнути з відповідача на її користь середній заробіток за час вимушеного прогулу з 08.11.2021 р., до дня поновлення на роботі, виходячи з її середньої заробітної плати в розмірі 659,73 грн. за кожен робочий день.

Суд, дослідивши обставини справи, та проаналізувавши нормативне регулювання, дійшов таких висновків. Посилання позивачки на те, що в ст. 12 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» чітко визначено перелік інфекційних хвороб, які підпадають під обов'язкове щеплення, а жодних посилань на обов'язкову вакцинацію від гострої

респіраторної вірусної інфекції COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 не передбачено, суд вважає необґрунтованими, оскільки частина друга цієї ж статті встановлює, що працівники окремих професій, виробництв та організацій, діяльність яких може призвести до зараження цих працівників та (або) поширення ними інфекційних хвороб, підлягають обов'язковим профілактичним щепленням також проти інших відповідних інфекційних хвороб, якою є в тому числі гостра респіраторна вірусна інфекція COVID-19.

Окрім цього, якщо ставити питання обов'язковості вакцинування для працівників, то його можуть не робити лише ті працівники, які мають саме абсолютні протипоказання до проведення профілактичних щеплень.

Протипоказання до вакцинації може встановлювати сімейний або лікуючий лікар та надати відповідний висновок про тимчасове чи постійне протипоказання або про відтермінування через COVID-19 в анамнезі. Якщо в пацієнта є протипоказання до щеплення однією з вакцин проти COVID-19 за можливості особа має вакцинуватися іншими типами вакцин, однак позивачка суду не надала доказів, що вона має такий стан здоров'я, що є перешкодою для вакцинування.

Посилання позивачки на те, що КЗпП України не передбачає відсторонення від роботи на підставі відсутності щеплення від COVID-19 суд також визнає необґрунтованими, оскільки ст. 46 КЗпП України передбачає можливість відсторонення працівників від роботи в інших випадках, передбачених законодавством. Саме такий випадок і передбачений ч. 2 ст. 12 Закон України «Про захист населення від інфекційних хвороб», відповідно до якого у разі відмови або ухилення від обов'язкових профілактичних щеплень у порядку, встановленому законом, ці працівники відсторонюються від виконання зазначених видів робіт.

Тому посилання представника відповідача на те, що відсторонення від роботи працівників, обов'язковість профілактичних щеплень проти COVID-19 яких визначена переліком та які відмовляються або ухиляються

від проведення таких обов'язкових профілактичних щеплень проти COVID-19 і є тим самим іншим випадком, передбаченим законодавством, як зазначено в ст. 46 КЗпП України, це визначено як Законом, так і Постановою КМУ, суд вважає обґрунтованим та доцільним.

Суд звертає увагу на те, що швидкі темпи розповсюдження COVID-19 в Україні та у всьому світі вже призвели до трагічних наслідків у вигляді загибелі мільйонів людей, внаслідок чого держава у особі Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, та Міністерства Охорони Здоров'я України зобов'язана була здійснити ефективні заходи задля попередження подальшого розповсюдження вірусної інфекції, зокрема шляхом правового регулювання та відповідної адміністративної практики. Відтак, МОЗ України було затверджено Перелік професій працівників, які підлягають обов'язковим профілактичним щепленням проти гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, а КМУ була прийнята Постанова № 1096 від 20 жовтня 2021 р. [130], яка внесла зміни та доповнення до Постанови КМУ від 09 грудня 2020 р. № 1236 [132], яка передбачає певні обмежувальні заходи з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, у тому числі контроль за проведенням обов'язкових профілактичних щеплень проти COVID-19 та відсторонення від роботи (виконання робіт) працівників та державних службовців, які відмовляються або ухиляються від обов'язкових профілактичних щеплень проти COVID-19.

Суд відзначив, що обмеження прав громадян, зокрема права на працю, на яке посилалася позивачка, можливе лише в умовах військового чи надзвичайного стану та мають встановлюватися виключно законом, ухваленим ВРУ. Однак в цьому випадку, обов'язкова вакцинація позивачки як працівника закладу освіти з подальшим її відстороненням у разі відсутності щеплення тимчасово обмежило її право на працю з огляду на суспільні інтереси. Однак суд зазначив, що згідно зі ст. 43 Конституції

України право на працю включає в себе можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, тому позивачка не позбавлена можливості обирати чим заробляти собі на життя, у тому числі обирати професію чи заняття, які не вимагають обов'язкової вакцинації. В цьому випадку обов'язкове щеплення слід розцінювати як одну з вимог при прийнятті на певну роботу, яка встановлюється залежно від специфіки праці.

Суд констатував, що встановлення обов'язкового щеплення та відсторонення осіб, які не зробили такі щеплення, обмежує права особи, однак у контексті останніх подій такі заходи є виправданими задля захисту життя і здоров'я людей, існування суспільства як такого. У ст. 3 Конституції України зазначено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. З огляду на це, суд зазначив, що слід визнати, що загрози для життя та здоров'я мільйонів людей перевищують проблеми обмеження особистої свободи стосовно пересування, заборони на деякі види соціальних контактів. Кожній людині слід пам'ятати, що вона зобов'язана піклуватися не лише про власне здоров'я, здоров'я своїх дітей, а й не шкодити здоров'ю інших.

Європейський суд з прав людини (ЄСПЛ) висловлював думку, що обов'язкове щеплення, як примусовий медичний захід, є втручанням у гарантоване п. 1 ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод право на повагу до приватного життя особи, що включає в себе фізичну та психологічну недоторканість особи (рішення у справі «Соломахін проти України» від 15 березня 2012 р., заява № 24429/03). Однак такі втручання цілком припустимі.

Для визначення законності таких втручань ЄСПЛ вказував на те, що «аби визначити, що це втручання потягнуло за собою порушення ст. 8 Конвенції, суд повинен (має) обґрунтувати доцільність та виправданість таких дій відповідно до другого абзацу цієї статті тобто встановити, чи є втручання виправданим «відповідно до закону» і чи має воно на меті законні цілі, і чи були вони «виправданими в демократичному суспільстві».

А ось, досліджуючи питання необхідності наявності спеціального закону ЄСПЛ, у рішенні ухваленому 08 квітня 2021 р. рішенні у справі «Вавржичка та інші проти Чеської Республіки» (заява № 47621/13), суд вважає необхідним застосувати і при даних правовідносинах, наголошує наступне (п. 266):

«Суд наголошує, що оспорюване втручання мало би опиратися на певну законодавчу базу внутрішнього законодавства, причому ці закони повинні бути як адекватно доступними, так і сформульованими з достатньою точністю, аби дозволити тим, до кого вони застосовуються, регулювати свою поведінку і, при необхідності передбачити наслідки, які можуть спричинити за собою певні дії («Дубська і Крейзова проти Чеської Республіки» [GC], №№ 28859/11 і 28473/12, § 167, 15 листопада 2016 р.)».

ЄСПЛ встановив, що втручання у приватне життя у вигляді обов'язку зробити щеплення ґрунтується на законі, а тому у цьому немає порушень. В Україні таким законом визнали Закон України «Про захист населення від інфекційних хвороб».

Розглядаючи питання, чи є мета, задля якої був встановлений обов'язок робити щеплення, законною, ЄСПЛ навів наступні аргументи (п. 272):

«Що стосується мети, яку переслідує обов'язкове вакцинування, як стверджує Уряд і визнано національними судами, ціллю відповідного законодавства є захист від хвороб, які можуть становити серйозну загрозу для здоров'я населення. Це стосується як тих, хто отримує відповідні

щеплення, так і тих, хто не може бути вакцинованим і таким чином, знаходиться в групі осіб високого ризику інфікування, покладаючись на досягнення високого рівня вакцинації в суспільстві в цілому для захисту від розглянутих заразних хвороб. Ця мета відповідає цілям захисту здоров'я і захисту прав інших осіб, визнаним ст. 8 Конвенції».

А у відповідь на питання необхідності в демократичному суспільстві наявності обов'язкової вакцинації ЄСПЛ наводить такі доводи:

«285. ... Хоча система обов'язкових вакцинацій не єдина і не найпоширеніша модель, прийнята європейськими державами, Суд повторює, що в питаннях політики в галузі охорони здоров'я національна влада найкраще може оцінити пріоритети, використання ресурсів і соціальних потреб. Усі ці аспекти є актуальними в даному контексті, і вони підпадають під широку свободу розсуду, яку Суд повинен надати державі-відповідачу.

У контексті охорони здоров'я найкращим інтересам суспільства служить забезпечення найвищого досяжного рівня здоров'я. Коли справа доходить до імунізації, мета повинна полягати в тому, щоб кожна людина була захищена від серйозних захворювань. У переважній більшості випадків це досягається за рахунок обов'язкових щеплень. Ті, кому таке лікування не може бути призначено, побічно захищені від інфекційних захворювань, поки в їх оточенні підтримується необхідний рівень вакцинації, тобто їх захист забезпечується колективним імунітетом.

Таким чином, якщо вважати, що політика добровільної вакцинації недостатня для досягнення і підтримки колективного імунітету або колективний імунітет незалежний від природи захворювання (наприклад, правця), національна влада може розумно ввести політику обов'язкової вакцинації для досягнення відповідного рівня захисту від серйозних захворювань».

Із цих міркувань Суд визнав, що рішення застосувати обов'язкову вакцинацію має вагомі причини.

Стосовно порушення прав на працю (про що зазначала позивачка, яка відмовилась від щеплення), ЄСПЛ зазначав таке:

«306. Суд визнає, що відсторонення позивачки від роботи означало втрату заробітної плати і, як наслідок, позбавлення засобів існування. Однак це було прямим наслідком її рішення свідомо обрати саме цей шлях для себе особисто, відмовитися від виконання юридичного обов'язку, метою якого є захист здоров'я.

Також суд звертає увагу, що наказ МОЗ України, який затверджує Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням, відповідає Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, зокрема ст. 8 Конвенції «Право на повагу до приватного і сімейного життя», а також практиці ЄСПЛ, та свідченням чого є реєстрація цього наказу Міністерством юстиції України, оскільки державна реєстрація нормативно-правового акта полягає у проведенні правової експертизи на відповідність його Конституції та законодавству України, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року і протоколам до неї, міжнародним договорам України, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, та зобов'язанням України у сфері європейської інтеграції та праву Європейського Союзу (*acquis EC*), антикорупційної та гендерно-правової експертиз з урахуванням практики Європейського суду з прав людини, а також прийнятті рішення про державну реєстрацію цього акта, присвоєнні йому реєстраційного номера та занесенні до Єдиного державного реєстру нормативно-правових актів.

ВС у своїй постанові від 10 березня 2021 року (справа № 331/5291/19) [123] також зробив висновок, що вимога про обов'язкову вакцинацію населення проти особливо небезпечних хвороб, з огляду на потребу охорони громадського здоров'я, а також здоров'я зацікавлених осіб, є виправданою. Тобто в цьому питанні превалює принцип важливості

суспільних інтересів над особистими, однак лише у тому випадку, коли таке втручання має об'єктивні підстави – тобто було виправданим.

Втручання у вигляді обов'язковості певних щеплень ґрунтується на законі, має законну мету, є пропорційним для досягнення такої мети, та є цілком необхідним у демократичному суспільстві.

Тобто наразі українське законодавство не передбачає абсолютну вакцинацію незалежно від стану здоров'я особи, а враховує, що якщо людина має протипоказання, щеплення робити вона не має.

У цій конкретно наведеній нами справі, доказів того, що позивачка мала абсолютні протипоказання до проведення профілактичних щеплень, матеріали справи не містили. Позивачка була працівником освітнього закладу, а отже, безпосередньо контактує з дітьми, що вже передбачає підвищені вимоги до неї, як до працівника освітнього закладу, оскільки діти є найбільш вразливою верствою населення та потребують підвищеного захисту з боку держави. Тому цілком логічно, що серед переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням, є працівники закладів вищої, післядипломної, фахової передвищої, професійної (професійно-технічної), загальної середньої, у тому числі спеціальних, дошкільної, позашкільної освіти, закладів спеціалізованої освіти та наукових установ незалежно від типу та форми власності. Допущення до роботи з дітьми осіб, які не мають обов'язкових щеплень, проведених з встановленою періодичністю медичних оглядів, є незаконним та просто неприпустимим з огляду на необхідність забезпечення захисту і здоров'я дітей як майбутнього нашої України. Крім того, ст. 43 Конституції України передбачає право кожного на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Відсутність обов'язкового щеплення вже порушує права осіб, з якими працює позивачка, на належні, безпечні і здорові умови праці. Право особи вирішувати вакцинуватися їй чи ні порушує права інших осіб, зокрема на безпечні умови праці, шкодить здоров'ю інших

осіб. Індивідуальне право (інтерес) відмовитися від щеплення працівником закладу освіти протиставляється загальному праву (інтересу) суспільства, батьків та їх дітей, які відвідують такий заклад освіти. Внаслідок встановлення такого балансу досягається мета – загальне благо у формі права на безпеку та охорону здоров'я, що гарантовано статтями 3, 27 та 49 Конституції України.

На підставі всього вищезазначеного, суд відмовив у задоволенні вимоги позивачки про визнання незаконним та скасування наказу від 08.11.2021 р. про її відсторонення від роботи [153].

Останні зміни до КЗпП України надали сторонам трудових відносин право врегулювати широке коло питань у договорі про дистанційну роботу. Так, роботодавець та працівник можуть за взаємною згодою врегулювати такі питання, як графік роботи, поширення на працівника правил внутрішнього трудового розпорядку, порядок та строки постановки та виконання робочих завдань, забезпечення необхідним для роботи обладнанням тощо [166, с. 7-8].

Із самого початку нормативного закріплення дистанційної роботи, багатьох цікавило питання – як організувати дистанційну роботу для державних службовців? Чи можна проводити конкурс? Що робити з оголошеними конкурсами? З метою запобігти поширенню коронавірусної інфекції, до стабілізації ситуації в Україні НАДС узаконило дистанційну роботу держслужбовців та оновило умови конкурсу на держслужбу. Так, із 18.03.2020 р. діють оновлені Правила внутрішнього службового розпорядку в органі державної влади (для виконання завдань за посадою віддалено), затверджені наказом НАДС від 03.03.2016 р. № 50 [142]. Держслужбовці отримали право працювати дистанційно на підставі – наказу НАДС «Про внесення змін до Типових правил внутрішнього службового розпорядку» від 13.03.2020 р. № 39-20 [131] та роз'яснення НАДС «Щодо впровадження змін до Правил внутрішнього службового

розпорядку в органі державної влади (для виконання завдань за посадою віддалено)» від 20.03.2020 р. № 87-р/з [175].

Для того, щоб держслужбовці працювати дистанційно, необхідні:

- ініціатива держслужбовця;
- згода безпосереднього керівника та керівника самостійного структурного підрозділу;
- письмове погодження, зокрема засобами телекомунікаційного зв'язку переліку завдань та строків їх виконання із керівниками. Обсяг завдань визначають із урахуванням тривалості робочого часу.

Разом з цим, встановлено певні обмеження для дистанційної роботи держслужбовців:

- використання інформації з обмеженим доступом;
- доступ до комп'ютерного, телекомунікаційного чи програмного забезпечення, яке функціонує лише у приміщенні держоргану;
- обов'язок перебувати в приміщенні держоргану.

При цьому дистанційну роботу на держслужбі табелюють як звичайний робочий час.

У контексті дистанційної роботи оновлено також Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби від 25.03.2016 р. № 246 [139].

На час складної епідеміологічної ситуації дозволено зупиняти конкурси на зайняття вакантної посади держслужби. Ця процедура охоплює такі етапи:

- суб'єкт призначення або керівник держслужби зупиняє проведення конкурсу розпорядженням;
- служба управління персоналом держоргану не пізніше наступного робочого дня повідомляє кандидатів про зупинення конкурсу;
- зупиняють строки перебігу конкурсу, визначені ч. 5 ст. 23 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII [133].

Зупинені конкурси можна відновити так:

– суб'єкт призначення або керівник держслужби видає розпорядження про відновлення конкурсу;

– служба управління персоналом держоргану не пізніше наступного робочого дня повідомляє кандидатів про відновлення конкурсу.

При цьому НАДС рекомендує, що проводячи конкурси в умовах карантину можна лише за умови дотримання таких вимог:

– утриматися від оголошення конкурсів на зайняття посад держслужби;

– перенести проведення етапів оголошених конкурсів (тестування, розв'язання ситуаційних завдань, співбесіди);

– забезпечити належними антисептичними та дезінфікуючими засобами осіб, які організовують конкурси чи беруть у них участь.

Варто завернути увагу, що законодавство про державну службу не передбачає можливості чи необхідності скасовувати оголошені конкурси.

3.2. Основні напрями оптимізації правового регулювання дистанційної роботи в Україні

Останні десятиліття людство дедалі більшого значення надає новому потужному ресурсу – інформації. На відміну від інших ресурсів, інформація невичерпна і може накопичуватися в необмежених обсягах. Раніше проблема полягала лише у відсутності потужних засобів її обробки та передачі, але технологічний прорив кінця ХХ ст. вирішив цю проблему, відкривши нову, «інформаційну епоху», епоху Інтернету.

Суспільство змінюється та стає інформаційним. Змінюється й економіка. В останні роки набуло широкого поширення поняття «нової економіки». Її основна риса – ключова роль інформації та інновації. В цих умовах інтегруються не лише організації, а й працівники.

Глобальний ринок праці має загальні стандарти комунікації: універсальна англійська мова, єдині стандарти програм для обміну інформацією та форми подання інформації, однакові види віддаленої трудової активності [39]. При цьому немає потреби фізичного переміщення робітників. Все це – чудове підґрунтя для зростання трудової глобалізації чи точніше – глобальної робочої сили.

Відтак, зайнятість нової економіки має декілька позитивних моментів:

– високотехнологічні галузі. Сюди входять як галузі високотехнологічних розробок, так і галузі, де вони впроваджуються. Як приклад, програмування та інтернет-трейдинг;

– високотехнологічні міста. Це географічні точки зосередження високотехнологічних галузей. Проте це твердження менш справедливе для дослідних галузей. Високотехнологічні міста найактивніші споживачі технологій. Найяскравіший приклад – Силіконова долина в США;

– галузі, що швидко розвиваються. Інновації легше та успішніше впроваджуються в динамічних галузях, або самі стають фундаментом нових галузей, приміром, інтернет-трейдинг як найбільша галузь, що швидко розвивається, пов'язана з інтернет-зайнятістю, так і офшорне програмування [107, с. 46-47].

Інтернет-економіка сформувала своєрідний його сегмент ринку праці – електронний або дистанційний ринок праці, що характеризується специфічним механізмом взаємодії суб'єктів цього ринку. Специфіка відображається у формі соціально-трудова відносин для цього ринку при залученні людських ресурсів у віртуальний трудовий простір, що власне і призвело до появи принципів нових взаємовідносин між суб'єктами на електронному ринку праці. Між роботодавцями та працівниками встановлюються так звані віртуальні дистанційні економічні відносини.

Дистанційний ринок праці характеризується такими особливостями:

– охоплює соціально-трудові відносини, що формуються як на внутрішньому, так на зовнішньому ринку праці;

– для цього ринку праці стало характерним поєднання віртуальності та реальності. Віртуальність – це пошук та відбір претендентів або роботи в інформаційному просторі Інтернет. Після цього відбувається реальна зустріч роботодавця та працівника, причому якість першого етапу визначає якість другого;

– цей ринок визначає характеристики інформаційної бази, які визначаються параметрами інформаційного простору мережі Інтернет та внутрішньофірмових інформаційних мереж. І тому головними факторами ефективності взаємодії суб'єктів на цьому ринку праці стають доступність інформаційних ресурсів про ринок праці та навички їх використання, а також якість специфічних програмних продуктів, і пов'язані з цим нові інформаційні можливості (збільшення швидкості обміну інформацією та її обсягу, можливості автоматичної фільтрації, зв'язку on-line та ін.).

При ефективному використанні інформаційних ресурсів Інтернет-економіка надає широкі можливості для розвитку нових форм зайнятості на електронному ринку праці. У тому числі, на їх основі у розвинених країнах активно формуються електронні біржі праці, трудове посередництво тощо. Останнє є важливою діяльністю з виявлення та погодження інтересів працівників та роботодавців за допомогою сучасних інформаційних технологій, що сприяє підвищенню ефективності функціонування електронного ринку праці. При цьому глобальна електронна павутина як основа Інтернет-економіки може стати надійним інструментом підбору персоналу. При максимальному використанні Інтернет-ресурсу роботодавець практично гарантовано може отримати навіть вузькопрофільних спеціалістів, а залучення сучасних прогресивних програмних продуктів та забезпечення ними дозволяє проводити якісний аналіз вакансій та резюме при відборі кадрів на підприємство технічної сторони дистанційні трудові відносини стають можливими за достатньої

розвиненості технічних засобів та сервісу відкритих електронних мереж, включаючи Інтернет. А це можливо завдяки зменшенню вартості, збільшенню продуктивності комп'ютерів та телекомунікацій. А також, завдяки зростаючій готовності роботодавців та осіб, які наймаються на роботу, вивчити ці нові можливості для досягнення успіху в їх бізнесі або проєкті. Глобальне світове павутиння сприяє розвитку інформаційного віртуального простору, Інтернет-економіки, нові види підприємств та корпорацій для здійснення інтерактивних дій суб'єктів електронного ринку праці, що устанавлюють дистанційні трудові відносини [103, с. 49-51].

Віддалена робота – це постійний процес із пов'язаними витратами, так і людськими ресурсами. Якщо працівник повинен повністю або частково перебувати вдома, то місце розташування має бути придатним для цього. У сучасних умовах це означає, що домашні зручності, які будуть використані, необхідно оцінити з точки зору розміщення, доступу, вентиляції та опалення/охолодження, охорони, придатності для монтажу обладнання, дотримання нормативів, охорони праці тощо. Для цього може знадобитися опитування і вимагатиме збору інформації про віддаленого працівника.

Важливим буде співвідношення між дистанційною та офісною роботою. Особи, які працюють удома лише один день на тиждень, можуть обійтися більш простим середовищем, ніж ті, які перебувають удома три або більше днів на тиждень.

Для більшості віддалених працівників будуть мати вирішальне значення засоби, що дозволяють їм виконувати роботу. Їм знадобиться обладнання, яке одночасно підходить для роботи та може використовуватися вдома, або віддалено.

Не варто недооцінювати масштаби будь-якої реалізації віддаленої роботи – навіть одному віддаленому працівнику потрібна надійна інфраструктура [48, с. 20-21].

Безпека є важливим фактором, як фізичним, так і технологічним. Віддалені працівники більше піддаються ризику як кібер-, так і фізичної злочинності, ніж ті, які користуються виключно технологіями організації. Наприклад, нереально мати охоронців у домі кожного віддаленого працівника, щоб охороняти приміщення. Так само домашня обстановка буде мати широке коло відвідувачів. Особливо як ризик можна розглядати дітей-підлітків, які з високою ймовірністю будуть створювати перешкоди для дистанційної роботи батьків. Відтак, потрібна дієва політика безпеки, що враховуватиме ці фактори при впровадженні дистанційної роботи.

Безперервність бізнесу пов'язана як з технологіями, так і з безпекою. Дистанційно працівники повинні мати можливість захищати інформацію та мати достатню підтримку, щоб дозволити їм продовжити роботу в разі технічних проблем із обладнанням. Адже, щоб вирішити ці проблеми віддалено, потрібно більше підтримки та планування, ніж це робиться в звичайному офісному середовищі.

Дистанційна робота вимагає додаткової підтримки для поштової кореспонденції, технічної підтримки, зборів, комунікації, технічного обслуговування та зустрічей. Тому важливо, щоб логістична підтримка створювалася до того, як віддалені працівники почнуть працювати. Особливо таку підтримку потребують віддалені співробітники на ранніх стадіях, коли слід дізнатися як працюють процеси.

І керівникам, і працівникам знадобляться додаткові навички, якщо вони захочуть працювати в умовах віддаленої роботи. Це сприймається як належне що вони мають навички, необхідні для виконання їх роботи. Справді, «послужний список» часто має значення при оцінці придатності особи до дистанційної роботи. Людина, яка не є пунктуальною, є неорганізованою або погано планує розподіл часу, не може стати віддаленим працівником. Так само більший рівень довіри є необхідним для віддаленого працівника. Відтак, для дистанційних працівників важливими

є такі якості як навички спілкування, управління часом, делегування, оцінка, лідерство, самомотивація та ін.

Під час упровадження дистанційної роботи слід розуміти та управляти ризиками. Проблеми з'явилися, коли впровадження дистанційної праці відбулося в реальному часі, тобто коли віддалені працівники насправді намагалися виконувати свою роботу, але з подальшою втратою продуктивності та, найважливіше, із розчаруванням у концепції в цілому. Тому обираючи людей для дистанційної роботи слід враховувати, що є ті, кому не вистачає соціальних контактів з офісом, а є ті, хто може отримати користь від поєднання дистанційної та офісної роботи, отримавши зменшення почуття ізоляції, яке вони можуть мати.

Не кожна професія підходить для віддаленої роботи. Це ще ускладнюється проміжком часу, який віддалений працівник може провести поза звичайним офісом. В одній зарубіжній організації був проведений експеримент. Усі працівники були розподілені дві групи, на основі відсотка часу, витраченого на віддалену роботу. Вони визначили один рівень для тих, хто проводив до 40 % свого часу вдома і наступний рівень – ті, хто витрачає більше 40 % на дому. Критерії схвалення, що застосовувалися до вищого рівня, були суворішими, ніж ті, що застосовувалися до нижнього. У випадку з першим схема була відкритою для всіх співробітників – будь-хто міг подати заявку на дистанційну роботу. Вищий відсоток був лише, якщо вважалося, що це принесе значну користь обом – і організації, і працівнику, обґрунтування ґрунтувалося вищими витратами, пов'язаними із забезпеченням відповідного домашнього середовища і тим більше навички, необхідні як віддаленому працівнику, так і його керівництву.

Більшість організацій матиме певні процеси та процедури стосуються щоденної роботи та довгострокових стратегій та звітності. Обсяг процесів буде потрібно включати всі викладені тут області та розробляти та тестувати як частину впровадження. Типовий список

включатиме здоров'я та безпеку, придатність роль/працівник, домашнє середовище, управління, оцінка ризику, підтримка, відсутність та хвороба, моніторинг діяльності, страхування та правила та умови.

Моніторинг виконання дистанційної роботи, будь-які зміни посадових обов'язків, особистих обставин, організаційних цілей, вимог клієнтів, а також питання технології та підтримки мають вирішальне значення для успіху дистанційної роботи.

Наведені вище області не слід розглядати окремо. Необхідно прийняти цілісний підхід, щоб отримати найкращу реалізацію [48, с. 22-25].

Наразі дуже часто виникає питання – чи може працівник, з яким уклали письмовий трудовий договір на дистанційну роботу, працювати за кордоном? Ми вважаємо, що може, адже національне законодавство про працю не забороняє дистанційно працювати за межами країни громадянина України, який уклав трудовий договір із роботодавцем, що перебуває в Україні.

Під час укладання трудового договору або впровадження дистанційної роботи працівнику варто повідомити роботодавцю, що він виконуватиме роботу за межами України, і прописати в наказі чи письмовому трудовому договорі, що працюватиме тільки дистанційно, на підприємстві не з'являтиметься. Інакше якщо роботодавцеві знадобиться, щоб працівник з'явився в офісі, а той відмовиться їхати в Україну, то роботодавець має право оголосити догану, а надалі – звільнити.

Київський апеляційний суд визнав правомірною догану, яку роботодавець оголосив дистанційному працівнику за те, що останній не з'явився на роботі, щоб надати пояснення на вимогу роботодавця (постанова від 21.09.2021 р. у справі № 754/9925/20 [125]).

Роботодавець також при цьому має попередити працівника, що якщо працівник захворіє за кордоном, йому не оплатять лікарняний

іноземного зразка. На український е-лікарняний працівнику обмінює ЛКК за місцем проживання або роботи у разі:

- гострих захворювань і травм;
- загострення хронічних захворювань;
- вагітності та пологів;
- оперативних втручань при невідкладних станах;
- лікування згідно з рішенням комісії МОЗ України з питань

направлення на лікування за кордон.

Для цього працівнику доведеться перекласти іноземний лікарняний українською мовою та нотаріально засвідчити (п. 1.11 Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, затвердженої наказом МОЗ від 13.11.2001 р. № 455 [137]). Вважаємо, що про це теж доречно прописати у письмовому трудовому договорі. Водночас працівник має легально перебувати в іноземній державі, йому варто дізнатися про особливості її податкового законодавства [91].

Питаннями, які турбують як працівників, так і роботодавців є – як ознайомити з графіком відпусток працівників, якщо весь колектив працює дистанційно у зв'язку з карантинном? Як погодити графік відпусток з уповноваженим представником трудового колективу? Викликати всіх в офіс чи можна ознайомити через корпоративну електронну пошту, а коли працівники вийдуть – проставлять підписи на оригіналі графіка?

На нашу думку, в умовах дії обмежувальних заходів під час карантину та дистанційної роботи, доречно направити графік відпусток для погодження електронною поштою уповноваженому представнику трудового колективу, а після того як затвердить керівник – працівникам для ознайомлення. Головне – зібрати підписи всіх працівників, які ознайомилися з графіком відпусток, щойно епідситуацію стабілізують.

Оскільки карантин триватиме й надалі, то за можливості почергово слід викликати працівників на роботу або ознайомити при нагоді, коли

працівник прийде до офісу. Адже Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР [127] не містить винятку, що на час карантину працівників можна не ознайомлювати з графіком відпусток. Графік відпусток погоджують із виборним органом первинної профспілкової організації або іншим представницьким органом трудового колективу – наприклад, уповноваженим представником трудового колективу (ч. 10 ст. 10 Закону України «Про відпустки» та ч. 4 ст. 79 КЗпП України. Зауважимо, що інспектори праці перевіряють, чи дотримав роботодавець цієї норми (Фома Акту складеного за результатами проведення планового (позапланового) заходу державного нагляду (контролю) щодо додержання вимог законодавства у сферах охорони праці, промислової безпеки, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, праці, зайнятості населення, зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю, здійснення державного гірничого нагляду [145]).

Проте ні Закон України «Про відпустки», ні КЗпП України не визначають способу, як погодити графік відпусток з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) і довести його до відома всіх працівників. Тож в умовах дії обмежувальних заходів під час карантину та дистанційної роботи доречно направити графік відпусток електронною поштою уповноваженому представнику трудового колективу з супровідним листом. У листі зазначити:

- прохання надіслати свою позицію – «Погоджено» або перелік зауважень електронною поштою;
- прийнятний термін – наприклад, «Просимо погодити проект графіка відпусток до 15.12.2020».

Окрім цього, слід оформити гриф затвердження графіка відпусток:

- не слід видавати наказ, якщо додаткові вказівки, щоб впровадити та виконувати графік відпусток, не потрібні;

– наказом керівника, якщо керівники структурних підрозділів ознайомлюватимуть працівників з графіком відпусток за витягами з наказу.

Після затвердження графіка відпусток варто направити його електронною поштою працівникам або керівникам структурних підрозділів з проханням ознайомитися з документом та надіслати підтвердну відповідь електронною поштою відправнику листа [176].

Інституціалізація дистанційної праці є частиною загальносвітових тенденцій інформатизації та віртуалізації життя сучасного суспільства, що проявляється у створенні віртуального офісу, телемедицини, телебанкінгу, систем дистанційної освіти та дистанційних соціальних послуг. При цьому дистанційна праця молоді не врегульована законодавчо. Поглибленню та розширенню дистанційної праці молоді сприяють глобалізаційні тенденції, поява багатоформатного телекомунікаційного простору, нових інформаційно-електронних ресурсів у сфері зайнятості. З одного боку, це забезпечує доступність соціально-трудових відносин для молоді, сприяє пом'якшенню соціальної нерівності щодо конкретних соціальних груп; з іншого — підвищує рівень вимог суспільства до загальнопрофесійної та спеціальної компетенцій працівника, його соціальної мобільності.

Дистанційна праця є важливою для молоді як у матеріальному, так і у соціальному аспекті. Адже дозволяє поєднувати соціально-трудова активність з процесом навчання в освітніх закладах, з виконанням різних соціальних ролей, з реалізацією дій дозвільного характеру, а також сприяє підвищенню самооцінки та нівелює соціальну дискримінацію. Дистанційна праця у контексті подолання соціальної нерівності є ресурсом залучення до соціально-трудової активності представників різних соціальних груп, зокрема, молоді та осіб з обмеженими можливостями за допомогою розширення сфери зайнятості, спектра вакансій, що передбачають віртуальну трудову діяльність.

Соціальними функціями дистанційної праці молоді є: (1) функція соціально-трудової адаптації, (2) функція пом'якшення соціальної нерівності, (3) функція розвитку первинних соціально-трудових умінь, (4) функція професійної мобільності. Молодь є одним з основних акторів дистанційної праці, структура якої включає такі елементи: держава та фріланс-біржі; групи працівники та роботодавці; служби зайнятості, кадрові агенції, провайдери дистанційних соціально-трудових відносин.

Сучасними тенденціями розвитку дистанційної соціально-трудової активності молоді у міжрегіональному контексті є інституціоналізація та професіоналізація. Це виявляється у формалізації та стабільності дистанційних соціально-трудових відносин, сфери реалізації, засобів та структурних компонентів дистанційної праці як соціального інституту.

Процес професіоналізації організаційного змісту дистанційної праці молоді характеризується такими рисами: легітимація дистанційної праці; створення організаційних компонентів системи дистанційної праці молоді; розробка змістовно-технологічних аспектів дистанційної соціально-трудової діяльності; популяризація дистанційної праці у молодіжному середовищі та суспільстві.

Система факторів мотивації вибору дистанційної соціально-трудової активності охоплює дві групи чинників, які є значущими для молодого працівника: підвищення соціального статусу, вільний графік роботи, збільшення обсягу вільного часу, набуття першого трудового досвіду та ін. Чинники, які важливі для роботодавця: оптимізація соціально-трудової діяльності, підвищення лояльності до працівників, зниження ступеня ймовірності виникнення та поширення конфліктів у соціальній групі, можливість залучення професійних працівників незалежно від їх територіальної приналежності [126, с. 7-9].

Найбільш затребуваними «дистанційними професіями» виявилися: трейдер, диспетчер на телефоні (або оператор call-центру), програміст та веб-дизайнер (10-12 %). Друге місце посіли такі професії як: бухгалтер,

продавець інтернет магазину та редактор (5-7 %). На третьому місці – дизайнер інтер'єрів, викладач дистанційного навчання та коректор, а також адміністратор сайтів, оптимізатор та промоутер (3-4 %). Відзначаючи переваги дистанційної праці, майже 2/3 чоловіків та жінок найголовнішим вважають можливість заробляти в домашніх умовах (61%); близько половини цінують можливість самостійно визначати час для роботи (45 %). Серед чоловіків таких було 50 %, а серед жінок – 41 %. Вплив телероботи на соціальний статус людини, ступінь її соціальної мобільності, пом'якшення соціальної нерівності також було підтверджено під час емпіричного дослідження. Понад третина опитаних (38 %) відзначають потенціал дистанційної праці у забезпеченні привілейованого становища серед пересічних працівників. Аналіз гендерних особливостей свідчить про те, що організаційно процес дистанційної праці здійснюється ефективніше у чоловіків, які швидше знаходять відповідний вид діяльності, але для жінок він частіше стає основним джерелом доходу (майже 60 % проти 47 % відповідно). Жінки вдвічі рідше зайняті на другій роботі порівняно з чоловіками (18 % проти 33 % відповідно) і частіше сподіваються на допомогу близьких (26,5 % проти 13 % відповідно). Позитивне ставлення до дистанційних працівників виявлялося з боку друзів та знайомих частіше (особливо до жінок), ніж з боку колег (36 та 20 % відповідно) [126, с. 15-16].

Перспективами розвитку дистанційних трудових відносин можуть стати:

- збільшення числа представників жіночої статі у когорті дистанційних працівників;

- з урахуванням розвитку бакалаврату як системи професійної підготовки, відбудеться зниження вікового порога виходу молоді на ринок дистанційної праці;

- розширення простору дистанційних трудових відносин на основі віртуалізації практично всіх сфер життя суспільства та багатьох спеціальностей;

- формування полівікової основи дистанційних трудових процесів та зростання внутрішньої конкуренції;

- підвищення ступеня «включеності» в простір дистанційної зайнятості людей з обмеженими можливостями здоров'я.

Разом з цим, проблемами розвитку дистанційної праці молоді можуть стати:

- недосконалість законодавчої бази, що негативно впливає як на процес реалізації дистанційної праці, так і на соціальне ставлення до нього;

- відсутність єдності вимог, підходів до оцінки та управління цим процесом;

- потенційний негативний вплив на згуртованість колективу, генерування соціальних конфліктів у зв'язку з привілейованим становищем працівників, переведених на дистанційний режим роботи [126, с. 15-16].

Робоча сила осіб з інвалідністю має менший попит на ринку праці через причини обмежених можливостей їх здоров'я, потреби в спеціально обладнаних робочих місцях, нижчий рівень освіти, професійної підготовки та кваліфікації, негативні стереотипні оцінки з боку роботодавців, низький рівень мобільності.

Пропозиція робочої сили осіб з інвалідністю також знижена, на що впливає обмеження їх спроможності до трудової діяльності, вищою ціною входу особи з інвалідністю до ринку праці, можливість отримувати кошти для існування за рахунок функціонування системи соціального захисту, а також низка факторів, що негативно впливають на мотивацію до трудової діяльності: психологічні фактори, низька зацікавленість роботодавця, вплив суспільства та оточення, малодоступне середовище, відсутність фінансових стимулів з боку держави, характер та зміст праці працівника з інвалідністю.

У період інформатизації суспільства та прогресу цифрових технологій перед особами з інвалідністю відкриваються нові можливості в сфері працевлаштування. Зростання використання комп'ютерної техніки та сучасних технологій сприяють розширенню комунікаційних зв'язків між людьми та зміни структури соціально-трудова відносин. Інновації у сучасному інформаційному суспільстві дозволяють створювати нові робочі місця, у яких застосовуються дистанційні форми зайнятості. Такого виду трансформація зайнятості в перспективі дає можливим застосування праці слабо захищених на ринку праці категорій населення, у тому числі й осіб з інвалідністю [151, с. 9, 18].

Дистанційна організація праці навіть до її нормативного закріплення у вітчизняному трудовому законодавстві широко застосовувалася в ІТ сфері. Наразі законодавець вирішив створити ще більше гарантій для працівників ІТ сфери, зокрема, соціальних та трудових гарантій.

Так, спеціальний режим для ІТ-сфери Дія Сіті Верховна Рада ввела з 14 серпня 2021 року. Мета цього режиму – створити в Україні найпотужніший ІТ-хаб у Центральній та Східній Європі. Режим Дія Сіті базується на податкових пільгах, додаткових гарантіях та особливих умовах взаємодії з працівниками.

Режим Дія Сіті регулює Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15.07.2021 р. № 1667-ІХ (далі – Закон № 1667) [150].

Юридичні особи можуть подати заявку, щоб отримати статус резидента Дія Сіті. До таких юросіб є кілька вимог, наприклад, середня місячна винагорода залученим працівникам має бути не менше, ніж еквівалент 1200 євро (ст. 5 Закону № 1667). Резиденти Дія Сіті мають змогу укладати з працівниками не лише трудові договори, а й гіг-контракти – це окрема форма цивільно-правових відносин.

Слово «gig» з англійської можна перекласти як «виступ» або «концерт». Цей термін використовують для позначення роботи, зазвичай, в індустрії музики та розваг як синонім будь-якої тимчасової чи випадкової зайнятості. Також у вжиток увійшов термін «гіг-економіка» — модель трудових відносин, що ґрунтується на короткострокових контрактах або неформальних домовленостях. Прикладом такої економіки є сервіс Uber. Але проблемою гіг-економіки є соціальна незахищеність працівників і розмиття відповідальності працівників і роботодавців

До введення Дія Сіті найбільш поширеною формою співпраці в ІТ були цивільно-правові договори (ЦПД) з фахівцями, зареєстрованими як фізособи-підприємці (ФОП). Окрім спрощеної системи оподаткування, така форма працевлаштування надавала сторонам свободу і гнучкість, не характерну для трудових відносин. Водночас був ризик, що інспектори Держпраці перекваліфікують ЦПД з ФОП у приховані трудові відносини та накладуть чималий штраф. Гіг-контракти – спосіб для ІТ-компаній уникнути штрафів за приховані трудові відносини.

Гіг-контракт – це цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов’язаний виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов’язаний оплачувати виконані роботи та забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт, а також соціальні гарантії, які передбачає розділ V Закону № 1667.

Отже, гіг-спеціаліст – це фізична особа, підрядник та/або виконавець за гіг-контрактом (ч. 1 ст. 1 Закону № 1667).

Гіг-контракти слід укладати в письмовій чи електронній формі (ч. 1 ст. 17 Закону № 1667).

ЦПД вважається гіг-контрактом, якщо в ньому прямо зазначено про укладення саме гіг-контракту.

На відміну від трудових договорів, укладених відповідно до КЗпП України, гіг-контракти не виокремлюють пільгових категорій працівників,

як-от: вагітні жінки, молодь, одинокі матері, особи з інвалідністю тощо. І, відповідно, не обтяжують роботодавців – резидентів Дія Сіті, зобов'язанням стосовно будь-якої категорії працівників.

Строк дії гіг-контракту, права, обов'язки та відповідальність сторін, винагороду спеціаліста, умови припинення контракту та інші умови визначаються у самому гіг-контракті за домовленістю сторін (ч. 4 ст. 17 Закону № 1667).

Строк дії та умови, за якими припинятимуть гіг-контракти, унормовує ст. 18 Закону № 1667. Гіг-контракти укладаються на невизначений строк, якщо іншого строку не встановлюють сторони гіг-контракту чи закон.

Припиняють гіг-контракт за однієї з підстав:

- 1) угода сторін;
- 2) закінчення строку дії контракту;
- 3) одностороння відмова резидента Дія Сіті від контракту;
- 4) одностороння відмова гіг-спеціаліста від контракту;
- 5) втрата статусу резидента Дія Сіті;
- 6) підстави, визначені безпосередньо у контракті.

Щоб припинити гіг-контракт, достатньо лише повідомити про це іншу сторону в письмовій або електронній формі не пізніше як за 30 календарних днів до запланованої дати припинення. Якщо співпраця тривала не більше трьох місяців — достатньо попередити за три календарних дні.

Якщо роботодавець як резидент Дія Сіті не хоче чекати 30 днів, він має право скоротити строк повідомлення гіг-спеціаліста, замінивши його компенсаційною виплатою. Розмір компенсації визначають гіг-контрактом, але не менше за поденну винагороду гіг-спеціаліста за кожен робочий день зменшення строку.

Сторони самостійно визначають розмір винагороди за гіг-контрактом і порядок її виплати. Мінімальні гарантії в частині зарплати, її

розміру за першу половину місяця тощо гіг-контракт не встановлює. Роботодавець / резидент Дія Сіті не може проводити відрахування чи зменшувати розмір винагороди, визначеної гіг-контрактом. Виняток – випадки, коли необхідно компенсувати шкоду, заподіяну працівником (ч. 5 ст. 19 Закону № 1667).

Гіг-контракт визначає порядок виконання робіт гіг-спеціалістом (ст. 20 Закону № 1667). Зокрема, належною формою отримання завдань роботодавця є електронні повідомлення через інформаційно-комунікаційні системи, які фіксують факт відправлення та отримання повідомлень – електронна пошта, комп'ютерні програми, онлайн-сервіси.

Роботодавець має право контролювати виконання робіт, в т. ч. за допомогою засобів відеоспостереження. Моніторинг інформаційно-комунікаційних систем та обладнання, яке використовує гіг-спеціаліст, не вважають втручанням у його особисте життя. Спеціаліст може працювати тільки в місці, визначеному гіг-контрактом (ч. 4 ст. 20 Закону № 1667).

Сторони гіг-контракту мають погодити час, коли гіг-спеціаліст виконуватиме завдання та відпочиватиме. Тривалість перерви протягом дня, тривалість щотижневого відпочинку, оплачуваної та неоплачуваної перерви гіг-спеціаліста в робочі дні, порядок оплати днів таких перерв встановлюйте за домовленістю сторін (ч. 3 ст. 21 Закону № 1667).

Гіг-спеціаліст має право на щорічну оплачувану відпустку або, як її називають у гіг-контракті, – перерву у виконанні робіт. Її тривалість – 17 робочих днів, якщо гіг-контракт не визначає більшої тривалості такої перерви. Використати щорічну оплачувану перерву у виконанні робіт працівник зможе після шести місяців безперервного виконання робіт за гіг-контрактом, якщо контракт не встановлює коротшого строку. На свій розсуд спеціаліст зможе поділити відпустку на частини будь-якої тривалості. Оплачуватиме щорічну відпустку працівника резидент Дія Сіті. Порядок оплати визначайте у гіг-контракті (ч. 4-7 ст. 21 Закону № 1667).

Гіг-контракт має містити й норми, пов'язані з тимчасовою непрацездатністю та загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням спеціаліста (ст. 22, 23 Закону № 1667). Так, працівники мають право на допомогу по тимчасовій непрацездатності в порядку та розмірах, що передбачає Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105-XIV.

Як роботодавець резидент Дія Сіті не може в односторонньому порядку відмовитися від гіг-контракту:

– у період вагітності гіг-спеціаліста та протягом перерви у виконанні робіт у зв'язку з вагітністю та пологами;

– у період тимчасової непрацездатності гіг-спеціаліста, крім випадку тимчасової непрацездатності, що безперервно триває більше одного місяця.

Відомості про страховий стаж гіг-спеціалістів та інформацію, необхідну, щоб обчислити, призначити та провести страхові виплати, вестимуть у Реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. Умова — роботодавець нараховуватиме та сплачуватиме єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за гіг-спеціаліста в розмірі, який визначають відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI (ч. 2 та 3 ст. 23 Закону № 1667).

Відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті визначає тільки Закон № 1667. КЗпП України та законодавство про працю на них не поширюється. Укладення гіг-контракту не вважатиметься фактичним допуском до роботи працівника без оформлення трудового договору. Отже, за гіг-контракт не можна накласти штраф, що передбачає КЗпП України. Резиденту Дія Сіті не потрібно отримувати дозвіл на працевлаштування іноземців та осіб без громадянства за гіг-контрактами (п. 1 ч. 2 Прикінцевих та перехідних положень Закону № 1667).

Автори Закону № 1667 переконані, що такі сприятливі умови найму резидентами Дія Сіті фізичних осіб вже у 2022 році допоможуть створити близько 80 тисяч нових робочих місць для українців та фахівців з усього світу, щоб реалізовувати найамбітніші інноваційні та бізнес-ідеї без втручання держави. Чи виправдані такі сподівання – покаже час і стан ринку праці в Україні [86]. Ми ж вважаємо, що це навпаки породить ще більше проблем, бо тепер роботодавцям слід звітувати ще й про правовідносини за ЦПД, сплачувати внески за таких працівників, так й щодо працівників не зовсім зрозумілі ситуація – законодавець ніби то унормував гіг-контракти саме в КЗпП України (наразі в ЦК України немає згадки про цей вид ЦПД), але у той же час, соціально-трудова гарантія для таких працівників мають різні відмінності у порівнянні із працівниками, які працюють за трудовим договором у цій же сфері. То в чому ж переваги?

Висновки до розділу 3

1. Дистанційних працівників роботодавець повинен:

– ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;

– надати працівнику рекомендації щодо роботи з обладнанням та засобами, які роботодавець надає працівнику для виконання певного обсягу робіт.

Доречно ознайомити дистанційників із наказами або розпорядженнями за допомогою дистанційного інструктажу або провести навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можна передбачити додаткові умови щодо безпеки праці.

2. З метою обміну документами із дистанційним працівником у трудовому договорі доречно визначити способи дистанційного

ознайомлення (конкретні програми, платформи) та електронні пошти для обміну електронними документами.

3. У практичній дійсності працівнику, який виконує роботу віддалено (зазвичай вдома), неможливо провести атестацію його робочого місця. У той же час, у КЗпП України встановлено, що виконання дистанційної роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Це означає, що при дистанційній роботі на працівників поширюється дія тих самих норм трудового законодавства, що й на інших найманих працівників, які працюють на виробництві.

4. Доречно обговорити із дистанційником і прописати у трудовому договорі, як слід діяти в ситуації, якщо станеться нещасний випадок. Зокрема, вказати, що працівник зобов'язаний буде надати комісії із розслідування необхідну інформацію, впустити до житла тощо. Якщо працівник чинитиме опір розслідуванню, то слід перенести усе спілкування в письмовий формат. Так роботодавець зможе підтвердити власні дії щодо виявлення справжніх причин нещасного випадку.

5. Висловлена позиція, що судова практика щодо відмови у задоволеннях позовів про поновлення на роботі працівників, звільнених за прогул під час дистанційної роботи, є необ'єктивною. Адже прогул – це саме відсутність на роботі без поважних причин протягом усього робочого дня. Коли визначено, що особа має працювати дистанційно і сама обирає місце виконання своїх трудових обов'язків, то як же можна належним чином довести, що особа була відсутньою у певному місці? У наведених двох вище справах роботодавці фактично прагнули звільнити працівників через невиконання ними обов'язків у визначений час, але це порушення не є свідченням про вчинення прогулу працівником-дистанційником. Для того, щоб роботодавець мав можливість звільнити працівника-дистанційника саме за прогул, то має бути тоді узгоджене місце, де конкретно буде перебувати працівник під час виконання своєї трудової функції. Окрім того, у зарубіжних компаніях для контролю того, що

дистанційний працівник протягом усього робочого дня працює, а не займається своїми особистими справами, використовується time-tracking.

Український законодавець передбачив «право на відключення» працівнику, який виконує дистанційну роботу, тобто працює у будь-якому місці на свій розсуд поза приміщеннями роботодавця. У такий спосіб законодавець фактично натякнув на можливість використання time-tracking, тобто надав право роботодавцю за допомогою певних трекерів відслідковувати активність дистанційного працівника та надавати «період відключення» працівника, тобто коли працівник може «взяти паузу».

Якщо використовувати наведений підхід, то тоді можна довести, що фактично працівник вчинив прогул, бо трекер не зафіксував перебування його на дистанційному місці роботи, у інше же випадках, вважаємо, що не можна звільняти за прогул дистанційного працівника, адже ми не можемо довести саме відсутність на роботі. Більше того, не слід забувати, що прогулом є відсутність на місці роботи, а не на робочому місці. А у наведених вище судових справах фактично йшлося про відсутність на робочому місці.

6. Доречніше звільняти дистанційного працівника за п. 3 ст. 40 КЗпП України, адже прогул важко довести, адже кадрова комісія не може увійти в житло та почати з'ясовувати чим працівник займається у себе вдома. А ось довести факт того, що працівник не виконував свої обов'язки – це об'єктивніше та простіше саме у ситуації з дистанційним працівником.

Це ж саме стосується випадків коли роботодавець вважає, що дистанційник працював у нетверезому стані. На нашу думку, доречніше буде притягати його до дисциплінарної відповідальності не за п. 7 ст. 40 КЗпП України, а за те, що він не виконав або погано виконав доручення роботодавця. Як наслідок, з'являться підстави для звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП України.

7. Працівнику, з яким уклали письмовий трудовий договір на дистанційну роботу, має дозволятися виконувати свою трудову функцію за

кордоном, адже національне законодавство про працю не забороняє дистанційно працювати за межами країни громадянина України, який уклав трудовий договір із роботодавцем, що перебуває в Україні. за таких обставин доречно під час укладання трудового договору або впровадження дистанційної роботи працівнику варто повідомити роботодавцю, що він виконуватиме роботу за межами України, і прописати в наказі чи письмовому трудовому договорі, що працюватиме тільки дистанційно, на підприємстві не з'являтиметься. Інакше якщо роботодавцеві знадобиться, щоб працівник з'явився в офісі, а той відмовиться їхати в Україну, то роботодавець має право оголосити догану, а надалі – звільнити.

8. Сучасними тенденціями розвитку дистанційної соціально-трудової активності молоді у міжрегіональному контексті є інституціоналізація та професіоналізація. Це виявляється у формалізації та стабільності дистанційних соціально-трудових відносин, сфери реалізації, засобів та структурних компонентів дистанційної праці як соціального інституту.

Процес професіоналізації організаційного змісту дистанційної праці молоді характеризується такими рисами: легітимація дистанційної праці; створення організаційних компонентів системи дистанційної праці молоді; розробка змістовно-технологічних аспектів дистанційної соціально-трудової діяльності; популяризація дистанційної праці у молодіжному середовищі та суспільстві.

9. У період інформатизації суспільства та прогресу цифрових технологій перед особами з інвалідністю відкриваються нові можливості в сфері працевлаштування. Зростання використання комп'ютерної техніки та сучасних технологій сприяють розширенню комунікаційних зв'язків між людьми та зміни структури соціально-трудових відносин. Інновації у сучасному інформаційному суспільстві дозволяють створювати нові робочі місця, у яких застосовуються дистанційні форми зайнятості. Такого виду трансформація зайнятості в перспективі дає можливим застосування

праці слабо захищених на ринку праці категорій населення, у тому числі й осіб з інвалідністю.

10. Перспективами розвитку дистанційних трудових відносин можуть стати:

- збільшення числа представників жіночої статі у когорті дистанційних працівників;

- з урахуванням розвитку бакалаврату як системи професійної підготовки, відбудеться зниження вікового порога виходу молоді на ринок дистанційної праці;

- розширення простору дистанційних трудових відносин на основі віртуалізації практично всіх сфер життя суспільства та багатьох спеціальностей;

- формування полівікової основи дистанційних трудових процесів та зростання внутрішньої конкуренції;

- підвищення ступеня «включеності» в простір дистанційної зайнятості людей з обмеженими можливостями здоров'я.

ВИСНОВКИ

На підставі проведеного дослідження дистанційної форми зайнятості, вивчення міжнародного та зарубіжного досвіду, аналізу судової практики щодо запровадження дистанційної роботи, осмислення наукових підходів вчених стосовно впровадження у практичну дійсність дистанційної роботи та вплив цього процесу на ринок праці, ми зробили певні висновки, а також розробили певні рекомендації щодо вдосконалення правової регламентації дистанційної роботи. Основними з них є такі, як-от:

1. Національна політика в сфері дистанційної праці має сприяти рівності між дистанційними, надомниками та іншими працівниками з урахуванням особливостей, притаманних віддаленій праці, у тому числі щодо: а) права на створення організацій або вступ до організації за їх вибором та на участь у діяльності таких організацій; б) захисту від дискримінації у сфері праці; в) захисту в сфері безпеки та гігієни праці; г) оплати праці; д) захисту в системі соціального забезпечення; е) доступу до професійної підготовки; ж) мінімального віку прийому на роботу чи допуску до трудової діяльності; з) захисту материнства та ін.

2. На основі принципу єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин необхідне «вирівнювання» прав та можливостей дистанційного працівника та роботодавця, для чого необхідно забезпечити здійснення права роботодавця на управління процесом дистанційної праці. З цією метою доцільним убачається введення додаткових підстав розірвання трудового договору з дистанційним працівником, передбачених угодою сторін (трудоим договором). До їх числа можна віднести:

- невиконання чи неналежне виконання профзавдання;
- недотримання термінів та порядку обміну електронними документами;

- невідповідність виконаної роботи встановленим та узгодженим вимогам;
- відмова співробітника використовувати у роботі засоби захисту інформації, надані чи рекомендовані роботодавцем.

3. Для зменшення ризиків у сфері охорони праці під час визначення місцем роботи саме місця проживання працівника слід установити правило, що працівник має письмово написати у заяві чи потребує його дистанційне робоче місце удосконалення, чи створені належні умови для виконання покладених завдань без проведення обстеження роботодавцем умов, в яких виконується робота, або ж допустити роботодавця для огляду такого дистанційного робочого місця. Можна також «взяти на замітку» досвід тих держав, де дистанційний працівник має право вимагати проведення перевірок умов праці службою охорони праці роботодавця.

Важливо встановити заборону на виконання вдома таких робіт, які можуть становити серйозну загрозу життю та здоров'ю працівника, членів його сім'ї, або тих, які створюють значні незручності для сусідів. Ця пропозиція узгоджується зі ст. 7 Конвенції МОП №177 «Про надомну працю».

Доречно закріпити у трудовому договорі з дистанційним працівником, як слід діяти в ситуації, якщо станеться нещасний випадок. Зокрема, вказати, що працівник зобов'язаний буде надати комісії із розслідування необхідну інформацію, впустити до житла тощо. Якщо працівник чинитиме опір розслідуванню, то слід перенести усе спілкування в письмовий формат. Так роботодавець зможе підтвердити власні дії щодо виявлення справжніх причин нещасного випадку.

4. Залучення дистанційних працівників до надурочних робіт, роботи у вихідні, святкові дні, нічний час без підвищеної оплати праці може спричиняти масові зловживання з боку роботодавців. За такого підходу дистанційна робота стане засобом посилення експлуатації працівників і неминуче позначиться на показниках виробничого травматизму, що

приведе до зниження якості умов праці та життя. Отже, дистанційні працівники мають користуватися захистом трудових прав у питаннях обмеження тривалості робочого часу, підвищеної оплати за понаднормову роботу, та роботу в нічний час, вихідні та святкові дні. Слід закріпити за працівником право самостійно визначати режим робочого часу (у тому числі працювати у вихідний день, а не в будній день), якщо це допускається трудовим договором. При цьому необхідно встановити заборону для роботодавця завантажувати працівника роботою в такий спосіб, щоб останній систематично залучався до понаднормової, нічної роботи та роботи у вихідні та святкові дні.

5. У науковій юридичній літературі дедалі частіше зустрічаються позиції, що дистанційна та віддалена робота – це не одне й теж. У цій науковій праці автор не підтримує таку позицію, оскільки вважає, що дистанційна та віддалена робота є синонімами, а їх розмежування пов'язане із варіативністю перекладу з англійської мови. Категорія «віддалена робота» є збірним поняттям, яке охоплює як дистанційну, так і надомну працю. А захаращення законодавства і хаос у наукових підходах створюють лише складнощі як для правозастосування, так і для удосконалення правового регулювання дистанційної та надомної роботи. Слід чітко розуміти, що дистанційна та надомна робота виконуються віддалено від стаціонарного робочого місця, з цим і пов'язана поява категорії «віддалена робота».

6. Для того, щоб роботодавець мав можливість звільнити працівника-дистанційника саме за прогул, то має бути узгоджене місце, де конкретно буде перебувати працівник під час виконання своєї трудової функції. Більше того, у зарубіжних компаніях для контролю того, що дистанційний працівник протягом усього робочого дня працює, а не займається своїми особистими справами, використовується *time-tracking*. Якщо використовувати такий підхід, то тоді можна довести, що фактично працівник вчинив прогул, бо трекер не зафіксував перебування його на

дистанційному місці роботи, у інших же випадках, вважаємо, що не можна звільняти за прогул дистанційного працівника, адже ми не можемо довести саме відсутність на роботі. Більше того, не слід забувати, що прогулом є відсутність на місці роботи, а не на робочому місці. Тому висловлена позиція, що дистанційного працівника доречніше звільняти за п. 3 ст. 40 КЗпП України, позаяк прогул важко довести, адже кадрова комісія не може увійти в житло та почати з'ясовувати чим працівник займається у себе вдома. А ось довести факт того, що працівник не виконував свої обов'язки – це об'єктивніше та простіше саме у ситуації з дистанційним працівником.

Це ж саме стосується випадків, коли роботодавець вважає, що дистанційник працював у нетверезому стані. Доречніше буде притягати його до дисциплінарної відповідальності не за п. 7 ст. 40 КЗпП України, а за те, що він не виконав або погано виконав доручення роботодавця. Як наслідок, з'являться підстави для звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП України.

7. Працівнику, з яким уклали письмовий трудовий договір на дистанційну роботу, має дозволятися виконувати свою трудову функцію за кордоном, адже національне законодавство про працю не забороняє дистанційно працювати за межами країни громадянину України, який уклав трудовий договір із роботодавцем, що перебуває в Україні. За таких обставин доречно під час укладання трудового договору або впровадження дистанційної роботи працівнику повідомити роботодавцю, що він виконуватиме роботу за межами України, і прописати в наказі чи письмовому трудовому договорі, що працюватиме тільки дистанційно, а на підприємстві не з'являтиметься. Інакше якщо роботодавцеві знадобиться, щоб працівник з'явився в офісі, а той відмовиться приїхати в Україну, то роботодавець має право оголосити догану, а надалі — звільнити.

8. Сучасними тенденціями розвитку дистанційної соціально-трудової активності молоді у міжрегіональному контексті є інституціоналізація та професіоналізація. Це виявляється у формалізації та стабільності дистанційних соціально-трудових відносин, сфери реалізації,

засобів та структурних компонентів дистанційної праці як соціального інституту.

9. У період інформатизації суспільства та прогресу цифрових технологій перед особами з інвалідністю відкриваються нові можливості в сфері працевлаштування. Зростання використання комп'ютерної техніки та сучасних технологій сприяють розширенню комунікаційних зв'язків між людьми та зміни структури соціально-трудова відносин. Інновації у сучасному інформаційному суспільстві дозволяють створювати нові робочі місця, у яких застосовуються дистанційні форми зайнятості. Такого виду трансформація зайнятості в перспективі дає можливим застосування праці слабо захищених на ринку праці категорій населення, у тому числі й осіб з інвалідністю.

10. Перспективними напрямками розвитку дистанційних трудових відносин можуть стати:

- збільшення числа представників жіночої статі у когорті дистанційних працівників;
- відбудеться зниження вікового порога виходу молоді на ринок дистанційної праці;
- розширення простору дистанційних трудових відносин на основі віртуалізації практично всіх сфер життя суспільства та багатьох спеціальностей;
- формування полівікової основи дистанційних трудових процесів та зростання внутрішньої конкуренції;
- підвищення ступеня «включеності» в простір дистанційної зайнятості людей з обмеженими можливостями здоров'я.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Bailey D. E., Kurland N. B. A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*. 2002. Vol. 23. P. 383–400.
2. Baines S., Gelder U. What is Family Friendly about the Workplace in the Home? The Case of Self-Employed Parents and their Children. *New Technology, Work and Employment*. 2003. Vol. 18. P. 223–234.
3. Belanger F. Workers' Propensity to Telecommute: An Empirical Study. *Information and Management*. 1999. Vol. 35. P. 139–153.
4. Billsberry J., Wilks L. Should we do away with teleworking? An examination of whether teleworking can be a distance. *Social Science Computer Review*. 2007. Vol. 25(1). P. 30.
5. Billsberry J., Wilks L. Should we do away with teleworking? An examination of whether teleworking can be defined in the new world of work. *New Technology, Work and Employment*. 2007. Vol. 22. P. 170–176.
6. Blanpain R. Belgium. URL: <http://www.cerleuven.be/cerleuven/iel/modelmono/lab1%20belgium%202006.pdf>
7. Blanpain R. The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union : Consolidated Report / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin, 1997. 48 p.
8. Brocklehurs M. The Reality and Rhetoric of New Technology Homeworking: Some Lessons for Personnel Managers. *Personnel Review*. 1989. Vol. 18(2).
9. Brynin M., Haddon L. The character of telework and the characteristics of teleworkers. *New Technology, Work and Employment*. 2005. Vol. 20. P. 26–55.

10. Carmichael v National Power [2000] IRLR 43, HL. URL: <https://app.croneri.co.uk/law-and-guidance/case-reports/carmichael-v-national-power-plc-2000-irlr-43-hl>

11. Clark v Oxfordshire Health Authority [1998] IRLR 125, CA. URL: <https://app.croneri.co.uk/law-and-guidance/case-reports/clark-v-oxfordshire-health-authority-1998-irlr-125-ca>

12. CNT (2006) Rapport 69, Rapport sur la mise en oeuvre de l'accord cadre Européen sur le télétravail (Bruxelles, 2 mai 2006). URL: <http://www.cnt-nar.be/RAPPORT/rapport-069-FR.pdf>

13. Cohany S. R. Workers in alternative employment arrangements. *Monthly Labour Review*. 1996. 119 (10). P. 3–8.

14. Collective Agreement Nr 81 concerning privacy. URL: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2002042642&table_name=loi

15. Collective Agreement Nr 85. URL: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2005110932&table_name=loi

16. Collective Agreement Nr 85bis. URL: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2008022734&table_name=loi

17. Collins H. Employment rights of casual workers. *Industrial Law Journal*. 2010. Vol. 29. P. 74–76.

18. Collins M. The (not so simple) case for teleworking: a study of Lloyd's of London. *New Technology, Work and Employment*. 2005. Vol. 20. P. 116.

19. Constitution and Codes. URL: <https://www.normattiva.it/staticPage/codici>

20. Dagnino E. Teleworking and labor conditions in Italy. *IUSLabor*. 2017. Vol. 2. P. 1–31.

21. Davidov G. The three axes of employment relationships: a characterization of workers in need of protection. *University of Toronto Law Journal*. 2002. Vol. 52. P. 3.
22. Delagrange H. Teleworking and labor conditions in Belgium. *IUSLabor*. 2017. Vol. 2. P. 1–124.
23. Edwards P., Taskin L. The possibilities and limits of telework in a bureaucratic environment: lesson from the public sector. *New Technology, Work and Employment*. 2007. Vol. 22. P. 41–205.
24. Employees without Employers. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*. 2006. Vol. 27. P. 26.
25. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin, 1997. 250 p.
26. E-Work 2000: Status Report on New Ways to Work in the Information Society. URL: <http://www.eto.org.uk/twork/tw00/pdf7tw2000.pdf>
27. E-Work 2001: Status Report on New Ways to Work in the Information Economy. URL: <http://www.eto.org.uk/twork/tw00/pdf7tw2001.pdf>
28. Felstead A., Jewson N., Phizecklea A, Walters S. The Option to Work at Home: Another Privilege for the Favoured Few. *New Technology, Work and Employment*. 2002. Vol. 17. P. 204–223
29. Felstead A., Jewson N., Phizecklea A., Walters S. Working at home: statistical evidence for seven key hypotheses. *Work, Employment and Society*. 2001. Vol. 15(2). P. 215–291.
30. Framework agreement on telework. URL: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf
31. Garrett R. K., Danzinger J. N. Which telework? Defining and testing a taxonomy of technology-mediated work at public sector. *New Technology, Work and Employment*. 2007. Vol. 22.

32. Hellmark A. B. Report finds high level of unionisation among immigrants. *European Industrial Relations Observatory On-line*. 2004. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/07/feature/se0407103f.htm>
33. Houseman S. Why employers use flexible staffing arrangements: evidence from an establishment survey. *Industrial and Labor Relations Review*. 2001. Vol. 55. P. 151–162.
34. Huws U. Statistical indicators of e-Work, IES Report. 2001. 385 p.
35. Huws U. The new homeworkers: new technology and the changing location of white collar work. London. 1984. 279 p.
36. Huws U., Körte W., Robinson S. Telework: towards the elusive office. Chichester. 1990. 115 p.
37. ILO: Conditions of Work Digest: Telework. Vol. 9. № 1. (Geneva 1990).
38. International Labour Office. The employment relationship, Report V (1), International Labour Conference, 95th Session 2006. Geneva, 2005. 45 p.
39. Jonston W. B. Global labor force 2000: the new world labor market. *Harvard Business Review*. 1999. 65 p.
40. Kinsman F. The Telecommuters. New York : John Wiley and Sons, 1987.
41. Labour Code of the Republic of Lithuania. *Official Gazette*. 2002. No. 64-2569. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.391385?jfwid=oizvx25w>
42. Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger. Case C-151/02. 2003. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62002CC0151>
43. Leighton P. Problems continue for zero-hours workers. *Industrial Relations Journal*. 2002. Vol. 31(2). P. 72.

44. Lescohier D. D. Working Conditions. *Commons J.R. History of Labor in the United States*, 1896-1932. Commons, Augustus M. Kelley. New York.
45. Małgorzata Kurzynoga Teleworking and labour conditions in Poland. *IUSLabor*. 2017. Vol 2. P. 1–127.
46. Morito H. The impact of electronic technology on workplace disputes in Japan. *Comparative Labor Law and Policy Journal*. 2002. Vol. 24 (1). P. 199-200.
47. Nakrošienė A., Butkevičienė E. Telework in Lithuania: the concept, benefits and challenges to the employees. *Filosofija. Sociologija*, 2016. Vol. 27. Issue 4. P. 364–372. URL: <http://mokslozurnalai.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2016/4/364-372.pdf>
48. Nickson D., Siddons S. Remote working: linking people and organizations defined in the new world of work. *New Technology, Work and Employment*. 2007. Vol. 222.
49. Nilles D. What can telework do? URL: <http://telework.ru>
50. Olszewski M. The employment of people with disabilities in telework in Poland – best practices. URL: <http://www.ef.umb.sk/konferencie/dvfp/pdf/prispevky/Olszewski.pdf>
51. Olszewski P., Mokhtarian P. L. Telecommuting frequency and impacts for State of California employees. *Technological Forecasting and Social Change*. 1994. P. 275–286.
52. Padanse O'Nil. Mobile solutions for cost reduction. *Kommersant of July 27*, 2001. P. 7.
53. Petrylaite D. Teleworking and labor conditions in Lithuania. URL: <https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/CLLD/7cd690f2-1def-373e-7ff5-477db437f464>
54. Plekhov D. Legal regulation of remote employment of workers in foreign countries. *The scientific heritage*. 2021. Vol 5. No 60(60). P. 55–59.

55. Polish Central Statistical Office. *Yearbook of Labour Statistics*. Warsaw 2015. URL: <http://stat.gov.pl/en/topics/statistical-yearbooks/statistical-yearbooks/yearbook-of-labour-statistics-2015,10,5.html>.
56. Ruiz Y. Walling A. Home-based working using communication technologies. London ; New York, 2004. 650 p.
57. Salaff J.W. Where home is the Office. *The Internet in everyday life* / Ed. by Wellman B., Haythomthwaite C. Malden : Blackwell. 2002. 700 p.
58. Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana. Case C-303/98. 2000. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:61998CJ0303>
59. Smith I., Baruch Y. The Legal Aspects of Teleworking. *Human Resource Management Journal*. 2002. Vol. 12(3). P. 61–75. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2002.tb00071.x>
60. Schwartz L. Comment: Reforming the Fair Labor Standards Act: Recognizing On-Call Time as a Distinct Category of Compensable Work. *University of San Francisco Law Review*. 2005. Vol. 40. P. 218.
61. Standen P., Daniels K., Lamond D. The Home as a Workplace: Work-Family Integration and Psychological Well-Being in Telework. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1999. Vol. 4(4). P. 368–381.
62. Statistical Indicators on the Labour Market in the Economy. URL: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=45767>
63. Status Report on European Telework. *New Methods of Work*. 1999. URL: <http://www.fim.uni-linz.ac.at/research/telework/tw99.pdf>
64. Steward B. Changing times: The meaning, measurement and use of time in teleworking. *Time & Society*. 2000. Vol. 9(1). P. 57–74
65. Stevedoring and Haulage Services v Fuller and Others [2001] IRLR 627 (CA). URL: <http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2001/651.html>
66. Stone K.V.W. Legal Protection for Atypical Employees: Employment Law for Workers without Workplaces and Employees without

Employers. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*. 2006. Vol. 27. P. 6–26.

67. Sturresson L. Telework-Symbol of the Information Society. *Virtually Free? Gender, Work and Spatial Choice* / Ed. by Gunnarson E., Huws U. Stockholm, 1997. P. 79–90.

68. Sullivan C. What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment*. 2003. Vol. 18. P. 159–164.

69. Temporary agency work and collective bargaining in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2009. Pp. 23-28.

70. The Decree No. 1043 of 19th August 2003 of the Government of the Republic of Lithuania on the Approval of Peculiarities of Individual. *Employment Contracts, Official Gazette*. 2003. No. 81-3690. URL: <https://e-seimalrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.216556?positionInSearchResults=174&searchModelUUID=ec80f510-714c-42b3-a8c2-6d7c45204af>

71. The Employment Relationship: An Annotated Guide to ILO Recommendation No. 198. *International Labour Organization*. 2007. URL: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/guide-rec198.pdf>

72. The Framework Agreement on telework, signed by ARAN (Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni) and the public sector trade unions the 24th March 2000 is available at. URL: <https://www.aranagenzia.it/contrattazione/contratti-quadro/altro/telelavoro/contratti/1832-accordo-quadro-sul-telelavoro.html>

73. The Interco federal Agreement is available at. URL: https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Documents/accordo_interconfederale_telelavoro_9_6_2004.pdf

74. The Labour Code of the Republic of Lithuania. September 19, 2016. No. 23709. URL: www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89

75. The Law on the Amendments of the Articles 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 and on the Supplementation with the Article 123(1) of the Labour Code of the Republic of Lithuania. *Official Gazette*. 2010. No. 81-4221. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.376706?positionInSearchResults=2&searchModelUUID=9c7f1ecc-f791-4956-b86e-370404d62635>

76. The legal and contractual situation of teleworkers in the EU. 48 p. URL: <https://www.yumpu.com/en/document/read/8316659/the-legal-and-contractual-situation-of-teleworkers-in-the-eurofound>

77. The professional body for HR and people development. URL: <http://www.cipd.co.uk>

78. The flexibility by atypical labour agreements / Vanmarcke K., et al. *Journal of Labour Research*. 2006. No. 15(4).

79. TUC Economic and Social Affairs Department. *New Information and Communication Technologies at Work*. January 1998. P. 21.

80. Zukowski S. Telecommuting opportunity to use the economic potential of people with disabilities in the Polish economy. URL: <http://www.toknowpress.net/ISBN/978-961-6914-13-0/papers/ML15-525.pdf>

81. Yaroshenko O. M., Melnychuk N. O., Moroz S. V., Havrylova O. O., Yaryhina Y. P. Features of Remote Work in Ukraine and the European Union: Comparative Legal Aspect. *Hasanuddin Law Review*. 2021. No. 7(3). P. 136–149.

82. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение : монография. Москва : МЮ СССР, 1948. 336 с.

83. Белов В. А. Гражданское право : учебник. Москва : АО «Центр Юр ИнфоР», 2003. 960 с.

84. Відчуваєте, що на карантині почали працювати довше? Ми тепер знаємо, на скільки саме. URL: <https://hromadske.ua/posts/vidchuvayete-sho-na-karantini-pochali-pracuyuvati-dovshe-mi-teper-znayemo-na-skilki-same>

85. Відчуття, ніби хтось влізав у твій особистий простір. *Що IT-спеціалісти думають про трекери для контролю робочого часу.* URL: <https://dou.ua/lenta/articles/time-tracker-and-control/>

86. Гіг-контракт: що треба знати кадровику. URL: <https://ekadrovik.mcfr.ua/926590>

87. Головина С. Ю., Лютов Н. Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: монография. Москва : Норма; Инфра-М, 2016. 256 с.

88. Гречишников А. Рабочее место: понятие, содержание, структура. *Кадровик.* 2003. №3. С. 12–15.

89. Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві : постанова Каб. Міністрів України від 30.11.2011 № 1232. *Офіційний вісник України.* 2011. № 94. Ст. 3426.

90. Дистанційна й надомна робота: нові виклики для СОП. URL: <https://esop.mcfr.ua/889429>

91. Дистанційний працівник за кордоном: що врахувати у трудовому договорі. URL: <https://ekadrovik.mcfr.ua/931859>

92. ДСТУ 2293:2014 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять» : наказ Мінекономрозвитку України від 02.12.2014 № 1429 з 2015–05–01. URL: https://education.profitteh.kiev.ua/pluginfile.php/267/mod_page/content/119/ДСТУ%202293_2014%20Охорона%20праці.%20Терміни%20та%20визначення%20основних%20понять.pdf

93. Закалюжная Н. В. Основные формы нетипичных трудовых отношений в России и за рубежом в условиях модернизации экономики: дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Москва, 2021. 433 с.

94. Закалюжная Н. В. Правовое положение работника в дистанционном правоотношении. *Вестник Брянского государственного университета.* 2015. №1. С. 185–189.

95. Інструктажі з охорони праці під час дистанційної роботи. URL: <https://esop.mcfr.ua/826606>
96. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.
97. Количество удаленных сотрудников в мире удвоится в 2021 году – опрос. URL: <https://biz.liga.net/ekonomika/it/novosti/kolichestvo-udalennyh-sotrudnikov-v-mire-udvoitsya-v-2021-godu-opros>
98. Конвенція МОП № 155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище від 22.06.1981. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text
99. Конвенція МОП № 177 про надомну працю від 20.06.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text
100. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
101. Коркин Е. А. Отношения по применению нетипичного труда: понятие, виды, общие вопросы правового регулирования : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Санкт-Петербург, 2012. 224 с.
102. Курс российского трудового права : учебник в 3 т. / науч. ред. Е. Б. Хохлов. Санкт-Петербург : Юрид. центр Пресс, 2007. Т. 3: Трудовой договор. 320 с.
103. Луданик М. В. Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. Москва, 2006. 220 с.
104. Лушников А.М. Нетипичные трудовые правоотношения и защита прав работников. *Юристы за трудовые права: сборник материалов Второй конференции Ассоциации / под ред. Е. С. Герасимовой*. Санкт-Петербург : НП «Юристы за трудовые права», 2008. С. 25–28.

105. Лютов Н. Л. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России. *Lexrussica*. 2018. №10(143). С. 30–39.

106. Маматханов А. Из истории развития надомного труда (удаленной работы). *Экономика и бизнес*. 2011. № 5. С. 88–94.

107. Марков А. В. Развитие новых видов занятости на базе интернета : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. Москва, 2004. 171 с.

108. Мощная О. Нетипичные формы трудовой занятости. *Вопросы трудового права*. 2009. №8. С. 40–42.

109. Незабезпечення дистанційної роботи є підставою для розірвання трудового договору у визначений працівником строк, – КЦС ВС. *Юридична газета*. 2021 (11 трав.). URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/news/1117686/>

110. Об утверждении Положения об условиях труда надомников : пост. Гос. комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 №275/17-99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81#Text>

111. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников : учеб. пособ. / под ред. Ю. П. Орловского. Москва : Контракт, 2014. 304 с.

112. Паринов С. И. Онлайн-сообщества: методы исследования и практическое конструирование : дис. ... канд. техн. наук : 05.13.16. Новосибирск, 2000. 290 с.

113. Плехов Д. О. До питання правового регулювання дистанційної роботи в Україні: сучасний стан *Актуальні проблеми держави і права*. 2021. № 90. С. 139–144.

114. Плехов Д. О. Міжнародно-правове регулювання дистанційної роботи як однієї із форм нестандартної зайнятості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2021. № 65. С. 180–184.

115. Плехов Д. О. Дистанційна зайнятість як атипова форма трудової діяльності. *Актуальні проблеми приватного та публічного права, присвяченої 92-річчю від дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, д.ю.н., професора Процевського О.І.*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 2 квіт. 2021 р.). Харків, 2021. С. 190–192.

116. Плехов Д. О. Дистанційна зайнятість як одна із форм трудових відносин в умовах сьогодення. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. № 5(34). С. 84–87.

117. Плехов Д. О. Дистанційна зайнятість: нормативно-правове забезпечення. *Безпека людини і реалізація права на працю в сучасних умовах життєдіяльності*: матеріали XII-ї наук. інтернет-конф. студентів, аспірантів і молодих вчених Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (м. Харків, 22-23 квіт. 2021 р.). Харків : Нац. юрид. ун-т, 2021. С. 334–338.

118. Плехов Д. О. Дистанційна зайнятість: питання сьогодення. *Захист прав дітей та молоді: світ і Україна*: матеріали III Міжнар. наук. конф. учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених (м. Одеса, 17 груд. 2020 р.) / укл. А. В. Лисенко. Одеса : НУ «Одеська юридична академія», 2020. С. 28–30.

119. Повідомлення про оприлюднення проєкту Методичних рекомендацій щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці. URL: <https://dsp.gov.ua/povidomlennia-pro-opryliudnennia-proiektu-methodychnykh-rekomendatsii-shchodo-provedennia-atestatsii-robochykh-mists-za-umovamy-pratsi/>

120. Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве: утв. постановлением Президиума ВЦСПС и Госпроматомнадзора СССР от 17.08.1989 № 8-12. URL: <https://docs.cntd.ru/document/9056320>

121. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 08.05.2019 № 489/1609/17. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/81796005>

122. Постанова Верховного Суду від 21.04.2021 у справі № 569/9738/20 (провадження № 61-914св21). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96501499>.

123. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 10.03.2021 у справі № 331/5291/19. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/95642825>

124. Постанова Київського апеляційного суду від 23.11.2021 у справі №752/15978/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101453553>

125. Постанова Київського апеляційного суду від 21.09.2021 у справі № 754/9925/20. URL: <https://www.uacourt.openregister.info/tsyvilni-spravu-z-01-01-2019-40297/spravu-pozovnogo-provadhennya-40298/spravu-u-sporakh-shcho-vynykayut-iz-trudovykh-pravovidnosyn-z-nykh-40383?document=99853903>

126. Правкина Я. Ю. Социальные аспекты институционализации дистанционного труда молодёжи: автореф. ... дис. ... канд. социолог. наук : 22.00.04. Саратов, 2013. 19 с.

127. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.

128. 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 № 1213-ІХ. *Офіційний вісник України*. 2021. № 20. Ст. 850.

129. 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 № 540-ІХ. *Офіційний вісник України*. 2020. № 30. Ст. 1059.

130. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2020 р. № 1236 : постанова Каб. Міністрів України від 20.10.2021 № 1096. *Офіційний вісник України*. 2021. № 84. Ст. 5395.

131. Про внесення змін до Типових правил внутрішнього службового розпорядку : наказ НАДС 13.03.2020 р. № 39-20. *Офіційний вісник України*. 2020. № 25. Ст. 943.

132. Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 : постанова Каб. Міністрів України від 09.12.2020 № 1236. *Офіційний вісник України*. 2021. № 1. Ст. 14.

133. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Офіційний вісник України*. 2016 . № 3. Ст. 149.

134. Про електронні довірчі послуги : Закон України від 05.10.2017 № 2155-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 45. Ст. 400.

135. Про електронні документи та електронний документообіг : Закон України від 22.05.2003 № 851-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 36. Ст. 275.

136. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 46. Ст. 403.

137. Про затвердження Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову неприцездатність громадян : наказ МОЗ України від 13.11.2001 № 455. *Офіційний вісник України*. 2001. № 49. Ст. 2216.

138. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо надання громадянам соціальної підтримки за принципом "єдиного вікна" та виїзної роботи "мобільного соціального офісу" : наказ Мін-ва соціальної політики України від 14.03.2012 № 137. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/TM043861>

139. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби : постанова Каб. Міністрів України від 25.03.2016 № 246. *Офіційний вісник України*. 2016. № 28. Ст. 1116.

140. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві : постанова Каб. Міністрів України від 17.04.2019 № 337. *Офіційний вісник України*. 2019. № 34. Ст. 1217.

141. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру : постанова Каб. Міністрів України від 22.03.2001 № 270. *Офіційний вісник України*. 2001. № 13. Ст. 543.

142. Про затвердження Типових правил внутрішнього службового розпорядку: наказ Нац. агентства України з питань державної служби від 03.03.2016 № 50. *Офіційний вісник України*. 2016. № 29. Ст. 1175.

143. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу : наказ М-ва розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 № 913-21. *Офіційний вісник України*. 2021. № 54. Ст. 3383.

144. Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці (НПАОП 0.00-4.12-05) та Переліку робіт з підвищеною небезпекою : наказ Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 № 15. *Офіційний вісник України*. 2005. № 8. Ст. 455.

145. Про затвердження форм документів, що складаються при здійсненні заходів державного нагляду та контролю Державною службою України з питань праці : наказ М-ва розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 27.10.2020 № 2161. *Офіційний вісник України*. 2021. № 2. Ст. 102.

146. Про захист населення від інфекційних хвороб : Закон України від 06.04.2000 № 1645-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 29. Ст. 228.

147. Про надання роз'яснень (щодо проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві) : лист Держгірпромнагляду України від 23.07.2012 № 6156-10/5.2-10/6/12. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v6156811-12#Text>

148. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.

149. Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці : постанова Каб. Міністрів України від 01.08.1992 № 442 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-92-п#Text>

150. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні : Закон України від 15.07.2021 № 1667-IX. *Офіційний вісник України*. 2021. № 65. Ст. 4103.

151. Разинов А. Е. Развитие организационно-экономических механизмов содействия занятости инвалидов: автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. Москва, 2013. 25 с.

152. Рекомендація МОП № 184 щодо надомної праці від 20.06.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100#Text

153. Рішення Голованівського районного суду Кіровоградської області від 29.12.2021 у справі № 386/1091/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102440300>

154. Рішення Мелітопольського міськрайонного суду Запорізької області від 02.06.2021 р. у справі № 937/8177/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97522166>

155. Рішення Херсонського міського суду Херсонської області від 07.12.2021 у справі № 766/13969/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101928099>

156. Робота «Мобільного соціального офісу». URL: <https://www.pfu.gov.ua/zp/375278-robota-mobilnogo-sotsialnogo-ofisu/>

157. Скавитин Л. А. Телеработа в Европе, или работающие «без столов». *Управление персоналом*. 2004. № 22. С. 18–21.

158. Сойфер В. Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Санкт-Петербург, 2004. 355 с.

159. Соціальні «мобільні офіси» – реальна можливість дійти до кожної людини. URL: <https://www.pfu.gov.ua/19681-cotsialni-034-mobilni-ofisy-034-realna-mozhlyvist-dijty-do-kozhnoyi-lyudyny/>

160. Ставцева А. И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. Москва : Юрид. лит., 1974. 160 с.

161. Степанов В. Дистанционные работники – новая категория работников в российском трудовом праве. *Трудовое право*. 2013. № 6. С. 9–12.

162. Травма під час дистанційної роботи: виробнича чи ні? URL: <https://esop.mcfr.ua/926762>

163. Травму дистанційного працівника суд визнав травмою на виробництві URL: <https://www.sop.com.ua/news/3359-travmu-distantynogo-pratsvnika-sud-viznav-travmoju-na-virobnitstv>

164. У Бахмутській ОТГ з'явився мобільний офіс-трансформер. URL: <https://auc.org.ua/uspihy/u-bahmutskiy-otg-zyavyvsya-mobilnyu-ofis-transformer>

165. У Португалії роботодавцям заборонили турбувати працівників у неробочий час. URL: <https://yur-gazeta.com/golovna/u-portugaliyi-robotodavcyam-zaboronili-turbuvati-pracivnikiv-u-nerobochiy-chas.html>

166. Цветкова К. Суспільство не готове до трудових відносин, де працівник та роботодавець є рівноправними сторонами. URL: https://zib.com.ua/ua/147241-suspilstvo_ne_gotove_do_trudovih_vidnosin_de_pracivnik_ta_ro.html

167. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти : монографія / керівн. проекту О. Пищуліна. Київ : Заповіт, 2020. 274 с. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_digitalization.pdf

168. Чанышев А. С. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в странах Скандинавии : монография. Москва : Проспект, 2016. 128 с.

169. Чи зберігаються пільги при віддаленій роботі. URL: <https://esop.mcfr.ua/866110>

170. Чи можна звільнити дистанційного працівника за нетверезий стан. URL: <https://ekadrovik.mcfr.ua/851289>

171. Чи потрібно дотримуватися нормативних актів з охорони праці при дистанційній роботі. URL: <https://esop.mcfr.ua/814469>

172. Шабанова М. А. Особенности регулирования нетипичных трудовых договоров : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Ярославль, 2008. 29 с.

173. Шабанова М. А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Ярославль, 2008. 211 с.

174. Щодо впровадження дистанційної роботи : лист Мін-ва економіки України від 23.06.2020 № 3501-06/38745-07. URL: <https://www.profiwins.com.ua/uk/letters-and-orders/ministry-of-economy/16328-38745e-20.html>

175. Щодо впровадження змін до Правил внутрішнього службового розпорядку в органі державної влади (для виконання завдань за посадою віддалено) : роз'яснення Нац. агентства України з питань державної служби від 20.03.2020 № 87-р/з. URL: <https://nads.gov.ua/npas/shchodovprovadzhennya-zmin-do-pravil-vnutrishnogo-sluzhbovogo-rozporyadku-v-organi-derzhavnoyi-vladi-dlya-vikonannya-zavdan-za-posadoyu-viddaleno>

176. Як ознайомити з графіком відпусток дистанційних працівників. URL: <https://ekadrovik.mcfr.ua/860493>

177. Як ознайомити працівника з актами підприємства та технікою безпеки під час дистанційної роботи. URL: <https://esop.mcfr.ua/878167>

ДОДАТОК

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

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. Plekhov D. Legal regulation of remote employment of workers in foreign countries. *The scientific heritage*. 2021. Vol 5. No 60(60). P. 55–59.

3. Плехов Д. О. До питання правового регулювання дистанційної роботи в Україні: сучасний стан *Актуальні проблеми держави і права*. 2021. № 90. С. 139–144.

4. Плехов Д. О. Міжнародно-правове регулювання дистанційної роботи як однієї із форм нестандартної зайнятості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2021. № 65. С. 180–184.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

5. Плехов Д. О. Дистанційна зайнятість: питання сьогодення. *Захист прав дітей та молоді: світ і Україна*: матеріали III Міжнар. наук. конф. учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених (м. Одеса, 17 груд. 2020 р.) / укл. А. В. Лисенко. Одеса : НУ «Одеська юридична академія», 2020. С. 28–30.

6. Плехов Д. О. Дистанційна зайнятість як атипова форма трудової діяльності. *Актуальні проблеми приватного та публічного права, присвяченої 92-річчю від дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, д.ю.н., професора Процевського О.І.* : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 2 квіт. 2021 р.). Харків, 2021. С. 190–192.

7. Плехов Д. О. Дистанційна зайнятість: нормативно-правове забезпечення. *Безпека людини і реалізація права на працю в сучасних умовах життєдіяльності*: матеріали XII-ї наук. інтернет-конф. студентів, аспірантів

і молодих вчених Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (м. Харків, 22-23 квіт. 2021 р.). Харків : Нац. юрид. ун-т, 2021. С. 334–338.