

УДК 331.5;349.245

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.1.16>**Сергій Сільченко,**

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Діана Сербіна,

студентка господарсько-правового факультету

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДИСТАНЦІЙНА ПРАЦЯ: СУЧАСНИЙ СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Статтю присвячено дослідженню становлення й сучасного стану правового регулювання дистанційної праці як різновиду нетипової зайнятості в умовах розвитку цифрових (інформаційних) технологій. В умовах формування й розвитку постіндустріального інформаційного суспільства відбувається зменшення обсягів використання традиційної праці на промислових та інших підприємствах, що здійснюється під контролем роботодавця з наданням робочого місця, нормуванням роботи й обліком робочого часу. Натомість поширення нетипових видів трудових відносин стає важливим фактором розширення можливостей реалізації права на працю. Проаналізовано переваги та недоліки дистанційної праці як для працівника, так і для роботодавця. Досліджено найбільш суттєві ознаки, що притаманні трудовим відносинам на підставі договору про дистанційну працю. Як правило, її використовують у межах трудових правовідносин. При цьому місце виконання трудової функції не співпадає з місцем знаходження роботодавця. Працівник більш вільно й автономно використовує свій робочий час, ніж працюючи в офісі. Роботодавець здійснює управління процесом праці дистанційних працівників з використанням інформаційних і телекомунікаційних технологій.

Визначено ключові питання використання дистанційної праці в Україні, які потребують нормативно-правового регулювання. Таке регулювання має спиратися на загальновизнані міжнародно-правові стандарти, зокрема акти Міжнародної організації праці. Також воно має враховувати накопичений в Україні досвід регламентації надомної праці, досвід регулювання дистанційної праці в умовах поширення пандемії COVID-19 і запровадження в Україні карантину. Піддано критиці законодавчі пропозиції, спрямовані вноормувати дистанційну працю, зокрема визнання дистанційної праці особливим режимом роботи. Невирішеними залишаються питання дотримання прав дистанційних працівників у сфері охорони праці, а також гарантій під час притягнення до дисциплінарної та матеріальної відповідальності.

За результатами дослідження зроблено висновки, що необхідно забезпечити дотримання балансу єдності правового регулювання праці щодо гарантування основних трудових прав дистанційних працівників у поєднанні з можливостями для диференціації правового регулювання дистанційної праці. При цьому важливо спиратися як на позитивний досвід інших країн, що вже мають досвід такого регулювання, так і на визнані міжнародні стандарти.

Ключові слова: нетипова зайнятість, дистанційна праця, телеробота, дистанційний працівник, єдність, диференціація.

Постановка проблеми. Розвиток світу у XXI столітті характеризується активним упровадженням у різні сфери життя цифрових технологій, електронних мереж, що є важливим чинником існування постіндустріального суспільства. Це зумовило появу нових можливостей для реалізації прав людини у сфері соціально-трудових відносин. По суті, створюються передумови для віртуалізації економічного простору, поєданого з реальною соціальною взаємодією учасників суспільно-правових відносин.

Збільшення масштабів використання мережі Інтернет, мобільного й електронного зв'язку, відеоконференцій зумовлене й новими неочікуваними причинами, зокрема поширенням у світі пандемії COVID-19, потребою дотримання людьми соціальної дистанції тощо. Цілком очікувано, що все більше працівників і роботодавців надають пріоритет нетиповим формам організації праці. Це дає змогу більш гнучко планувати й організувати свій робочий час, використовувати творчі зді-

бності та навички самоорганізації, розширювати можливості для додаткового заробітку. Наслідком розвитку цифрових технологій є поширення нестандартних форм зайнятості, серед яких – дистанційна, віддалена робота, що постійно збільшується за масштабами використання [1, с. 234].

Дослідження теоретичних і практичних проблем, пов'язаних із використанням нетрадиційних форм зайнятості, зокрема дистанційної праці, у науці трудового права набуло актуальності наприкінці ХХ століття. Наукові здобутки в цій сфері відображені в працях таких учених, як Н.М. Вапнярчук, Л.П. Гаращенко, О.В. Демченко, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, П.Є. Морозов, Я.В. Свічкарьова, О.М. Ярошенко та ін. Не применшуючи ролі наукових праць цих авторів, варто зазначити, що розвиток інформаційних технологій і наукових знань в умовах розширення мобільності працівників, а також сучасні виклики, що постали перед суспільством в умовах поширення пандемії COVID-19, вимагають комплексного дослідження природи та значення дистанційної праці як особливої форми зайнятості.

Метою статті є здійснення комплексного наукового аналізу сучасних проблем правового регулювання дистанційної праці в Україні, виклад авторського бачення шляхів їх розв'язання й формування пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання такої праці.

Виклад основного матеріалу. Становлення ринкових відносин на пострадянському просторі спричинило суттєву трансформацію концепції стабільних трудових відносин. Зміни в економіці та суспільстві, зокрема зменшення питомої ваги великих промислових підприємств, що практикували використання традиційно організованої праці з наданням робочого місця, суворим обліком і контролем робочого часу та необхідністю щоденного відвідування роботи, розвиток малого й середнього бізнесу, спрямованого на створення інноваційних і технологічних продуктів, призводить до зміни форм і методів залучення громадян на ринок праці.

У правовому регулюванні трудових відносин посилюється гнучкість, для характеристики якої використовується термін «флексибілізація» [2, с. 24]. Формами її прояву називають поширення атипових трудових договорів, зокрема, на умовах неповного робочого часу з працівниками агентств тимчасової зайнятості (роботи), економічно залежними, самозайнятими, домашніми працівниками, телепрацівниками тощо.

Серед цих форм зайнятості дистанційна праця набула поширення. Для її позначення використовуються різні терміни, зокрема телеробота, тобто різновид трудової діяльності, що виконується поза межами центрального офісу, що виключає можливість безпосереднього контакту працівника з його керівниками та колегами по службі [3, с. 113]. Утім як правовий феномен дистанційна праця в Україні перебуває на стадії становлення, хоча в багатьох країнах світу вона набула поширення й становить серйозну конкуренцію усталеним формам зайнятості [4, с. 101; 5, с. 466].

Легальне визначення дистанційної праці законодавець спробував надати, уносячи зміни до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) на підставі Закону України «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)» від 30.03.2020 № 540-ІХ (далі – Закон № 540-ІХ). Так, відповідно до ч. 10 ст. 60 КЗпП, дистанційна (надомна) робота – це форма організації праці, при якій робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

На перший погляд недоліком цієї дефініції є змішування категорій «дистанційна» й «надомна» праця, які за своєю сутністю та характеристиками суттєво різняться [1, с. 235–238]. Варто зауважити, що в літературі відсутня єдність поглядів на дистанційну працю.

Серед ознак дистанційної зайнятості А.М. Колот найважливішими називає віддаленість робочого місця, ненормований робочий час, віртуальність середовища, у якому протікає трудова діяльність, використання інформаційних і комунікаційних технологій, гнучкість соціально-трудова відносин. Дистанційна зайнятість – це нестандартна форма зайнятості, яка заснована на гнучких соціально-трудова відносинах між працівником і роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій [6, с. 6].

На переконання О.О. Герасименко, дистанційну зайнятість правомірно розглядати не лише з позицій нестандартності, а й під кутом зору інноваційності, оскільки така форма соціально-трудова відносин передбачає комплекс нововведень щодо взаємодії держави, найманих працівників, роботодавців, яка на практиці породжує низку соці-

ально-економічних зисків і загострює організаційно-правову визначеність [7, с. 229].

Як зазначають О.О. Герасименко, Л.В. Щетініна, С.Г. Рудакова, дистанційна зайнятість – це форма зайнятості, яка передбачає укладення трудового договору між роботодавцем і найманим працівником для виконання роботи, що потребує високої кваліфікації, на власному обладнанні або обладнанні роботодавця, із залученням до бізнес-процесів організації, з використанням сучасних інформаційних і комунікаційних технологій і за умови відсутності очних контактів між суб'єктами договорів з метою забезпечення процесу та створення продукту (результату) праці [1, с. 235].

Піддаючи критиці нормативне регулювання дистанційної роботи, запроваджене Законом № 540-ІХ, Д.О. Новіков та О.М. Лук'яничков справедливо наголошують, що дистанційна робота не може визнаватися особливою формою організації праці в межах гнучкого режиму робочого часу. Вона є самостійним комплексом взаємопов'язаної трудової діяльності, що об'єднує працівників зі специфічним характером праці. У цьому аспекті законодавцем явно порушується принцип єдності й диференціації правового регулювання трудових відносин [8, с. 101].

О.Г. Серета, наголошуючи на необхідності нормативного регулювання дистанційної роботи, визначає дистанційного працівника як такого, що виконує роботу без укладення довгострокового договору з роботодавцем, найманого тільки для виконання певного переліку робіт [9, с. 245].

Дистанційною, на думку О.В. Демченко, є робота, яка здійснюється працівником на регулярній основі з дотриманням вимог трудового законодавства й інших актів, що містять норми трудового права. Характерною особливістю цієї форми організації правових відносин з роботодавцем є місце розташування працівника при виконанні своїх трудових функцій, а саме поза межами розташування роботодавця та стаціонарного робочого місця, й умова підтримання взаємодії між роботодавцем і працівником за допомогою використання способів електронного зв'язку [10, с. 43].

Суттєвими ознаками, притаманними дистанційній праці, є такі. Вона застосовується в межах трудових правовідносин. Місце виконання трудової функції не співпадає з місцем знаходження роботодавця (виконання роботи поза межами офісу). У питаннях використання робочого часу працівник має більшу автономію, ніж працюючи в межах офісу. Процес управління найманою працею здійснюється за допомо-

гою інформаційних і телекомунікаційних технологій.

Треба зазначити, що правове регулювання дистанційної праці на Заході та в Україні започатковувалося в принципово різних умовах. Під впливом глобалізації та послаблення колективних трудових прав у багатьох західних країнах набула поширення ідея індивідуального трудового регулювання за угодою між працівником і роботодавцем. Крім того, історично в економічно розвинених країнах телепрацівники користувалися меншим обсягом прав, аніж працівники, які мали традиційні трудові договори, укладені на невизначений строк. Поступово намітилася тенденція усунення дискримінації стосовно цієї категорії працівників шляхом розширення їхнього правового статусу або поширення на них норм трудового права [11, с. 173].

Натомість в Україні відбуваються діаметрально протилежні процеси, коли задля посилення інвестиційної привабливості національної економіки держава намагається здійснювати дерегуляцію трудових відносин, перевести акценти із централізованого нормативного на індивідуальне договірне регулювання. Це є об'єктивною потребою суспільства, адже базові підходи до регулювання використання найманої праці залишаються незмінними ще з радянських часів. Закон забезпечує існування традиційної моделі трудових відносин, що передбачають організаційну підпорядкованість найманого працівника в межах внутрішнього трудового розпорядку своєму роботодавцеві, який водночас забезпечує працівника знаряддями праці й гарантує систематичну виплату заробітної плати, розрахованої на підставі тарифної системи оплати праці. Наявна багатоукладна економіка, що включає підприємців і компанії різного масштабу, потребує більш гнучких засобів регулювання трудових відносин.

З іншого боку, відсутність належної правової культури, поєднаної з правовим нігілізмом і намаганням протидіяти надмірному податковому навантаженню, підштовхують роботодавців до використання нелегальної зайнятості й цивільно-правових договорів для маскування трудових відносин. Це посилює негативні процеси, пов'язані з ігноруванням трудових прав працівників.

Беззаперечно, дистанційна праця має як позитивні, так і негативні наслідки для учасників трудових правовідносин. Застосування дистанційної зайнятості, як показав досвід запровадження карантину в Україні навесні 2020 року, дає можливість суттєво зменшити виробничі витрати роботодавців на організацію праці, оренду й утримання офісних

приміщень. На працівників частково були перекладені витрати на ресурси, зокрема електроенергію, зв'язок, воду. Менше обов'язків мають роботодавці в питаннях охорони праці, оскільки ними фактично перекладено на самих працівників обов'язки з організації охорони праці, забезпечення здорових і нешкідливих умов праці. Та й навряд чи можливо забезпечити в помешканні працівника, що має інше цільове призначення, рівень виробничої безпеки, призначений для промислових чи офісних будівель.

Водночас роботодавці можуть повноцінно використовувати здатність особи до праці, устанавлюючи виробничі завдання й підтримуючи ефективну комунікацію всередині колективу. З'являється можливість розширити межі підбору персоналу за рахунок осіб, зацікавлених у неповному робочому дні й частковій зайнятості, зокрема з частковою зайнятістю. Крім того, фактично в безкоштовне користування отримані сучасні канали комунікації, наприклад, соціальні мережі або месенджери.

Поширення дистанційної зайнятості має позитивні сторони й для працівників. Зокрема, це запобігає звільненню тих, хто з певних причин не може надовго полишати помешкання, опікуючись непрацездатними членами сім'ї або дітьми. За певних умов, виключаючи безпосередній контакт між працівниками, дистанційна робота може запобігати проявам мобінгу та іншим проявам дискримінаційних дій. Позитивним моментом є доступність цієї форми зайнятості для різних категорій населення, передусім для осіб з обмеженими можливостями, людей, які не можуть відлучитися з дому на тривалий час. Важливу роль дистанційна праця може відігравати й у розширенні транскордонної мобільності робочої сили, коли можливість працювати на іноземного працедавця не пов'язана з вимушеною еміграцією та отриманням дозволів на працевлаштування в іншій країні.

Як справедливо наголошує Я.В. Свічкарьова, застосування нестандартних форм зайнятості дає змогу посилювати гнучкість ринку праці, але це відбувається переважно за рахунок зменшення соціальної захищеності працівників, оскільки правова база для регулювання нетипових трудових відносин у нашій країні практично відсутня.

Вітчизняна практика регулювання дистанційної праці ґрунтується переважно на досвіді регулювання надомної роботи. Сьогодні, окрім ст. 60 КЗпП України та норми про письмову форму трудового договору (п. 6-1 ч. 1 ст. 24 КЗпП України), зберігає чинність Положення про умови

праці надомників, затвердженого Постановою Держкомпраці СРСР і ВЦРПС від 29.09.1981 № 27517-99. Відповідно до п. 1 цього Положення, надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з об'єднанням, комбінатом, підприємством, установою, організацією, колгоспом про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знаряддя й засобів праці, що виділяються підприємством або придбані за рахунок цього підприємства. Адміністрація може дозволити надомникам виготовлення виробів для підприємства з власних матеріалів і з використанням особистих механізмів та інструментів.

Робочим місцем надомника є належне йому житлове приміщення, натомість дистанційний працівник може здійснювати свою діяльність не лише вдома, а й в іншому місці за власним вибором.

Утім дистанційна та надомна робота суттєво різняться, що переконливо доведено протягом 2020 року під час запровадження карантину. На відміну від праці надомників, пов'язаної з виробництвом товарів чи наданням побутових послуг, виконання дистанційної роботи можливо практично всюди, де використовується інтелектуальна праця або комунікація між людьми. І, звичайно, така робота неможлива без використання інформаційно-комунікаційних технологій і відповідної техніки.

Вочевидь, дистанційна форма роботи супроводжується появою нових ознак трудових правовідносин, не притаманних традиційним. У такому разі правовідносини перебувають «на стику» цивільного і трудового права й мають, так би мовити, «прикордонний» характер [13, с. 340].

Тому, на нашу думку, нормативно-правове регулювання використання праці дистанційних працівників має вирішити такі питання:

1. Особливості правового становища дистанційного працівника в контексті принципу єдності й диференціації правового регулювання праці, а також розмежування цивільного і трудового способів використання здатності особи до праці.

2. Виключно добровільний характер устанавлення дистанційної праці, можливість у будь-який час повернутися до традиційної форми роботи.

3. Необхідність забезпечення рівності трудових прав дистанційних працівників та осіб, які виконують роботу за місцем знаходження роботодавця.

4. Особливий порядок укладення, зміни й припинення трудового договору з дистанційним працівником, особливо в контексті

використання електронних довірчих послуг та електронного цифрового підпису.

5. Забезпечення використання й захисту персональних даних дистанційних працівників.

6. Облік робочого часу під час дистанційної праці.

7. Особливості оплати праці дистанційних працівників, нормування їхньої праці.

8. Організація робочого місця, забезпечення засобами праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці з урахуванням установлених державою вимог до охорони праці, вентиляції, опалення, освітлення, інших нормативів.

9. Регламентація процесу комунікації між керівником і підлеглим, забезпечення спілкування з іншими співробітниками з використанням телекомунікаційних технологій, необхідність відвідування офісу.

10. Забезпечення професійного розвитку, підвищення кваліфікації, просування працівника в межах службової кар'єри.

11. Здійснення роботодавцем контролюючо-дисциплінарних функцій, особливості контролю діяльності працівника та застосування до нього заходів примусу й дисциплінарної відповідальності.

12. Збереження майна, наданого працівнику для використання під час виконання трудових обов'язків за місцем фактичного їх виконання.

13. Право дистанційного працівника на об'єднання з метою захисту своїх інтересів.

Розробка національного законодавства про дистанційну працю має враховувати положення Конвенції Міжнародної організації праці «Про надомну працю» від 1996 року № 177, «Про достойну працю домашніх працівників» від 2011 року № 189, Рекомендації МОП «Щодо надомної праці» від 1996 року № 184, «Про трудове праводношення» від 2006 року № 198.

Важливо не лише ратифікувати відповідні Конвенції МОП, а й адекватно відобразити в трудовому законодавстві найважливіші їх положення, урахувавши відповідні рекомендації. Мова передусім іде про забезпечення рівності трудових прав надомних і дистанційних працівників порівняно з традиційними працівниками, а також захисту їх від дискримінації. Важливо реально впровадити письмову форму трудового договору з такими працівниками (ст. 7 Конвенції МОП № 189). Для них має бути забезпечено можливість об'єднуватися з метою захисту своїх інтересів у профспілках та інших організаціях, а також гарантоване право на участь у колективних переговорах. Також варто розробити адекватний механізм контр-

олю за дотриманням трудового законодавства під час використання дистанційної та надомної праці.

Зазнавши невдачі з прийняттям Проекту Закону України про працю (реєстраційний № 2708), Кабінет Міністрів ініціював низку змін до КЗпП з метою посилення дерегуляції трудових відносин і посилення ролі трудового договору як відповідного регулятора. Проте нормативна регламентація дистанційної роботи, запроваджена Законом № 540-IX, не може вважатися вдалою спробою такого регулювання. Норми права, закріплені в ст. 60 КЗпП, не враховують сутності такої праці, не створюють надійного механізму захисту інтересів обох сторін трудових правовідносин. Приведення розуміння дистанційної праці лише до особливого режиму роботи створює безліч проблем під час її застосування.

Верховна Рада України 3 листопада 2020 року схвалила в першому читанні Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» № 4051 [14]. Не вдаючись до ґрунтовного аналізу всіх положень цього Законопроекту, варто зазначити, що відповідні пропозиції щодо регулювання дистанційної праці враховують деякі положення актів Міжнародної організації праці, присвячених надомній і дистанційній праці. І хоча ці міжнародно-правові акти ще не ратифіковані нашою країною, їх норми можуть слугувати орієнтиром для законодавця.

Дистанційну роботу пропонується визнати формою організації трудових відносин між працівником і роботодавцем і/або виконання роботи, коли робота виконується працівником поза приміщеннями роботодавця в будь-якому місці за його вибором і з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Ця дефініція цілком ураховує суттєві особливості такої форми зайнятості.

Пропонується укласти трудові договори про дистанційну роботу в письмовій формі на підставі типової форми, затвердженої центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин. На нашу думку, ухвалення саме типової форми договору є неприйнятним. По суті, вона є нормативно-правовим актом і сторони не зможуть її змінювати, а лише доповнювати. Це суттєво скорочує можливість індивідуалізації змісту трудових відносин у кожному конкретному випадку.

При виконанні дистанційної роботи працівник самостійно обирає власне робоче

місце та персонально відповідатиме за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. При цьому на роботодавця покладається обов'язок проводити інструктажі з охорони праці та протипожежної безпеки, пов'язані з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Проте багато питань залишає запропонована форма підтвердження факту проведення інструктажів шляхом обміну електронними документами, адже відсутність широкого поширення електронних довірчих послуг не забезпечує достовірності спілкування.

Перенесення акцентів регулювання відносин між працівником і роботодавцем на трудовий договір є цілком логічним і прийнятним. Проте викликає заперечення непоширення за загальним правилом на дистанційних працівників правил внутрішнього трудового розпорядку. На відміну від надомників, дистанційні працівники, як правило, інтегровані у виробничі й управлінські процеси роботодавця, виконують свою роботу під час загального робочого дня, устанавленого для інших працівників. Тож цінність такої роботи часто полягає саме в її виконанні в потрібний роботодавцеві проміжок доби.

Варто підтримати запровадження правила про можливість поєднання дистанційної роботи та праці в приміщеннях і на території роботодавця.

Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації й іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати компенсації за використання належних працівникам або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат мають визначатися трудовим договором про дистанційну роботу.

За умов жорсткої централізованої регламентації правил дисциплінарної відповідальності, звільнення працівників з роботи ці питання щодо дистанційних працівників залишаються не вирішеними, що об'єктивно створюватиме умови для виникнення трудових спорів через складність для роботодавців дотримуватися чинного законодавства.

Також викликає заперечення пропозиція про примусове запровадження дистанційної праці на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника

у випадках, устанавлених законодавством і/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру. Примусове запровадження дистанційної праці в такому разі не варто вважати виправданим, адже це суперечитиме ст. 43 Конституції України стосовно заборони примусової праці.

Висновки

Цілком очевидно, що подальший розвиток трудового права України в умовах відсутності кодифікованого нормативного акта, що забезпечує комплексне регулювання трудових відносин, є досить ускладненим. Тому нагальним завданням, яке буде вирішуватися під час кодифікації трудового законодавства, є забезпечення єдності правового регулювання праці в частині гарантування основних трудових прав працівників, у т. ч. дистанційних, із широкими можливостями для диференціації правового регулювання дистанційної праці. При цьому важливо спиратися як на позитивний досвід інших країн, що вже мають досвід такого регулювання, так і на визнані міжнародні стандарти.

Нагальним же є посилення договірних засад щодо регламентації дистанційної праці за допомогою впровадження примірної форми трудового договору з дистанційним працівником, яка може прийматися за основу під час укладення відповідних трудових договорів.

Список використаних джерел:

1. Герасименко О.О., Щетініна Л.В., Рудаківа С.Г. Дистанційна зайнятість: сучасні тренди в організації та оплаті праці. *БізнесІнформ*. 2017. № 11. С. 233–239.
2. Морозов П.Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации : монография. Москва : Проспект, 2016. 256 с.
3. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). Москва : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003. 160 с.
4. Вапнярчук Н.М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 101–106.
5. Іншин М.І. Дистанційна зайнятість працівників в умовах ринкової економіки. *Форум права*. 2014. № 3. С. 466–469. URL: <http://center-social-law.com/bitstream/123456789/93/1/259.pdf> (дата звернення: 10.12.2020).
6. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 8. С. 3–14.
7. Герасименко О.О. Дистанційна зайнятість як тренд цифрової економіки: нові можливості, нові соціальні ризики. *Сфера зайнятості і доходи*

в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку : збірник тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., (Київ, 23–24 жовт. 2019 р.). Київ : КНЕУ, 2019. С. 228–231.

8. Новіков Д.О., Лук'янчиков О.М. Цивілістичний характер змін у Кодексі законів про працю України, пов'язаних із впровадженням правового регулювання дистанційної роботи. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 4. С. 100–103.

9. Серета О.Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві. *Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., (Суми, 5–7 черв. 2014 р.). Суми : СумДУ, 2014. С. 245–248.

10. Демченко О.В. Механізм правового регулювання дистанційної зайнятості за трудовою регламентацією. *Науковий вісник Херсон-*

ського державного університету. Серія «Юридичні науки». 2019. Вип. 2. С. 42–45.

11. Морозов П.Е. Телеработа как форма флексибилизации трудового права зарубежных стран в условиях глобализации. *Бизнес в законе. Экономика-юридический журнал*. 2011. Вып. 4. С. 173–177.

12. Свічкарьова Я.В. Дистанційна робота як одна із форм атипичної зайнятості. *Держава та регіони. Серія «Право»*. 2013. № 1. С. 129–134.

13. Engels C. Subordinate Employees or Self-Employed Workers? *Comparative Labor Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. R. Blanpain (ed.). Wolters Kluwer, X ed., 2010. P. 339–360.

14. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи : Проект Закону України від 04.09.2020 р. № 4051. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69838 (дата звернення: 10.12.2020).

Serhii Silchenko, Diana Serbina. Remote working: current state and prospects of legal regulation

The paper is dedicated to the study of the establishment process and current state of legal regulation of remote working as a kind of unconventional employment in the developing environment of digital (information) technologies. In the conditions of molding and development of the post-industrial information society, there is reducing of the use of traditional labor with work space provided from employer, jobs standardization, and working time tracking in industrial and other enterprises. Instead, the expansion of unconventional types of labor relations is becoming an important factor of extending opportunities of the right to work to be implemented. There are analyzed advantages and disadvantages of remote work for employee as well as for employer. It is studied the most significant features inherent in labor relations grounded in a contract of remote work. Most commonly, they are used within labor relationship. However, work space the labor function is executed does not coincide with the location of employer. Employee uses its working time more freely and independently than while working in the office. Employer manages the work process of remote employees using information and telecommunications technologies.

It is presented the key issues of remote working in Ukraine which require legal regulation. Such regulations are posited to be based on generally accepted international legal standards, such as provisions of the International Labour Organization. It needs also to be taken into account the experience gained in Ukraine in the field of home-based work regulation, as well as the experience in regulating of remote work in the context of the COVID-19 pandemic and the quarantine measures introduced in Ukraine. The paper contains a critical analysis of legislative proposals aimed to standardize remote working, in particular, defining the remote work as a special working arrangement. Such issues as related to the compliance with the rights of labor protection for remote employees and with guarantees during discipline and material liability remain unresolved.

According to the results of the study, the conclusion drawn that it is necessary to ensure compliance with the balance of unity of labor legal regulation in order to guarantee the basic labor rights of remote working and opportunities for differentiation of legal regulation of remote working. This being said, it is important to rely on the positive experience of other countries that already have experience in such regulation, as well as on endorsed international standards.

Key words: atypical kind of employment, remote working, telework, remote worker, unity, differentiation.