

**СЛОМА В. М.,**

доктор юридичних наук, доцент,  
професор кафедри цивільного права  
і процесу  
(Західноукраїнський національний  
університет)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2022.2.18>

## ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА: ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

У статті досліджено особливості правового регулювання дистанційної роботи як однієї з нестандартних форм зайнятості в умовах ринкової економіки. Дистанційна робота набуває актуальності у зв'язку із розвитком інформаційно-комунікаційних мереж, розширенням ринку праці та збільшенням можливостей найманих працівників для реалізації своєї здатності до праці без обов'язкового визначення конкретного робочого місця. Крім того, зростання кількості працівників, які працюють дистанційно пов'язане також із поширенням пандемії COVID-19.

У статті здійснено аналіз чинного законодавства щодо визначення поняття «дистанційна робота» та особливостей її правового регулювання. Також автором проаналізовано наукові позиції щодо сутності поняття «дистанційна робота», її характерних ознак та видів. У статті проаналізовано позитивні та негативні наслідки застосування дистанційної роботи для працівників та роботодавців.

До основних ознак дистанційної роботи віднесено наступні: підставою виникнення трудових відносин є укладення трудового договору; індивідуальний характер роботи; працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за створення належних умов праці; працівник самостійно розподіляє робочий час з дотриманням норм законодавства щодо його максимальної тривалості; на працівника не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку; трудовим договором визначаються умови і строки забезпечення працівників необхідним обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації; працівникам гарантується право на відпочинок.

Зроблено висновок щодо доцільності подальшого дослідження окремих питань дистанційної зайнятості, зокрема питань здійснення контролю за належним виконанням дистанційної роботи, а також гарантій прав сторін трудових правовідносин в умовах глобалізації світової економіки.

**Ключові слова:** нестандартні форми зайнятості, дистанційна робота, трудовий договір, працівник, роботодавець.

### **Sloma V. M. Remote work: some aspects of legal regulation**

The article examines the peculiarities of the legal regulation of the remote work as one of the non-standard forms of employment in a market economy. Remote work is becoming more relevant in connection with the development of information and communication networks, expanding the labour market and increasing the ability of employees to realize their ability to work without necessarily defining a specific job. In addition, the increase in the number of remote workers is also linked to the spread of the COVID-19 pandemic.

The article analyzes the current legislation to define the concept of "remote work" and the specifics of its legal regulation. The author also studies the scientific positions



on the essence of the concept of "remote work", its characteristics and types. The article has found out the positive and negative consequences of remote work for employees and employers.

The main features of remote work include the following: the basis for the employment relationship is the conclusion of an employment contract; individual nature of work; the employee determines the place of work independently and is responsible for creating appropriate working conditions; the employee distributes working hours in compliance with the law on its maximum duration independently; the rules of internal labour regulations are not applied to the employee; the employment contract determines the conditions and terms of providing employees with the necessary equipment, software and hardware, information security; employees are guaranteed the right to rest.

The conclusion is made on the expediency of further research of certain issues in the sphere of remote employment, in particular the problems of control over the proper performance of remote work, as well as guarantees of the parties' rights to labour relations in the globalization of the world economy.

**Key words:** *non-standard forms of employment, remote work, employment contract, employee, employer.*

**Вступ.** Організаційною формою трудових відносин, а також важливим способом забезпечення прав працівників є трудовий договір, нормативне визначення якого закріплено у ст. 21 КЗпП України [1]. На думку Т. М. Кириченко «трудовий договір – це договір між працівником та роботодавцем, відповідно до якого працівник зобов'язується особисто виконувати доручену йому роботу (трудову функцію), визначену цим договором на умовах, визначених у договорі, а роботодавець – надати працівникові роботу за цим договором, забезпечити безпечні й здорові умови праці, робити всі передбачені законодавством відрахування до державних органів, своєчасно, в повному обсязі виплачувати заробітну плату» [2, с. 135].

Водночас, у сучасних умовах набувають поширення нестандартні форми зайнятості населення, до яких можна віднести й дистанційну роботу. Застосування такого виду зайнятості зумовлене тим, що із інтенсивним розвитком інформаційних технологій значна кількість працівників можуть виконувати роботу віддалено, плануючи свій час та збільшуючи для себе можливості для додаткового заробітку. Крім того, застосування дистанційної праці збільшує можливості для окремих категорій працівників (особи з інвалідністю, вагітні жінки) реалізувати своє право на працю. Важливою є роль дистанційної праці 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 [3, с. 96]. Також варто згадати про збільшення випадків застосування такого виду зайнятості в період поширення в Україні пандемії COVID-19. Саме пандемію можна вважати одним із факторів, які сприяли реформуванню національного законодавства у сфері регулювання трудових відносин.

**Постановка завдання.** Метою статті є комплексний аналіз основних питань правового регулювання дистанційної роботи в сучасних умовах.

**Результати дослідження.** Поняття «дистанційна праця» може використовуватися для позначення двох явищ: 1) особливого режиму роботи, який може застосовуватися тимчасово за рішенням роботодавця або як вимушений засіб у випадку настання певних обставин, що загрожують життю чи здоров'ю людей; 2) особливій формі організації праці, до якої можуть залучатися не будь-які працівники, а лише ті, які в силу специфіки своєї трудової функції можуть постійно виконувати роботу поза місцем знаходження роботодавця [4].

Н. М. Вапнярчук розглядає дистанційну зайнятість як «нестандартну форму зайнятості, засновану на гнучких соціально-трудовах відносинах між працівником та роботодавцем



і яка відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій» [5, с. 102].

На думку Г. В. Герасименко дистанційна зайнятість характеризується як регулярна або періодична зайнятість працівника поза межами традиційного робочого місця у приміщеннях роботодавця, що передбачає використання інформаційно-комунікаційних технологій [6, с. 93].

Дистанційну зайнятість розглядають також як модель побудови трудових відносин у суспільстві, де переважає третинний сектор економіки (сфера послуг), основою якого є нові технології [7, с. 11].

Відповідно до ст. 2 Рамкової угоди соціальних партнерів ЄС щодо дистанційної роботи від 16.07.2002 року дистанційна робота розглядається як форма організації та/або виконання роботи з використанням інформаційних технологій у рамках трудового договору/відносин, коли робота, яка може бути виконана у приміщеннях роботодавця, виконується поза межами цих приміщень на постійній основі [8].

Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» у ч. 2 ст. 6 передбачає, що для наукових працівників і спеціалістів наукових установ та закладів вищої освіти може запроваджуватися дистанційний режим праці. Можливість запровадження дистанційного режиму праці в науковій установі (закладі вищої освіти) визначається в колективному договорі або рішенні керівника наукової установи (закладу вищої освіти) за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації [9].

Разом з тим, слід зазначити, що на законодавчому рівні питання дистанційної роботи не було врегульоване на достатньому рівні. КЗпП України не містив поняття «дистанційна робота» та «дистанційний працівник», а відповідно й правовий статус таких працівників певною мірою ототожнювався з правовим статусом працівників-надомників.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 р. [10] було внесено відповідні зміни до КЗпП України щодо особливостей врегулювання таких трудових відносин. Зокрема ст. 60-2 КЗпП України визначає дистанційну роботу як форму організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Для дистанційної роботи характерні такі ознаки: відносини є тривалими в часі; виконуються на підставі трудового договору; виконуються за межами місцезнаходження підприємства, установи, організації; із застосуванням інформаційних технологій [11, с. 134]; працівник несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на цьому місці; працівник розподіляє робочий час самостійно; не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором; обладнання, забезпечення програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу тощо визначаються трудовим договором [12, с. 136-137].

Залучення працівника до дистанційної роботи здійснюється на підставі трудового договору, типова форма якого затверджена центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин. Відповідно до ч. 7 ст. 60-2 КЗпП України порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу.



Водночас, в окремих випадках виконання працівником дистанційної роботи може здійснюватися без укладення трудового договору у письмовій формі. Зокрема, дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру (ч. 11 ст. 60-2 КЗпП України).

При дистанційній роботі працівник самостійно визначає робоче місце, а також самостійно несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці. Нормативно встановлене право працівника самостійно визначати робоче місце забезпечує йому можливість перебувати у комфортних для нього обставинах, виконувати роботу не обмежуючись при цьому територією певної держави. Водночас, відповідно до ч. 3 ст. 60-2 КЗпП України укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів забороняється.

Не дивлячись на те, що працівник виконує роботу з межами приміщення роботодавця, останній повинен гарантувати вжиття заходів, спрямованих на попередження ізолюваності дистанційних працівників від решти робочого колективу компанії, наприклад, надаючи їм можливість для регулярних зустрічей із колегами та отримання інформації про компанію [8].

При дистанційній роботі працівник самостійно розподіляє робочий час з умовою, що загальна тривалість робочого часу не перевищуватиме норм, визначених статтями 50 та 51 КЗпП України. Такий підхід у даному контексті означає, що працівник самостійно визначає власний режим робочого часу та часу відпочинку. Як зазначає М. І. Іншин «працівник оптимізує співвідношення робочого часу і часу відпочинку, працівник не витрачає час, на такі його обов'язкові затрати, як поїздка на роботу чи робоча перерва. Тобто, по суті, кожен працівник контролює свій час, пристосовує його до свого стилю життя та до власних потреб. У такому випадку задовольняються інтереси і самого працівника, і роботодавця, адже головним критерієм роботи працівника є результативність і виконання задач згідно тих часових обмежень, які встановив роботодавець» [13, с. 49].

Також працівникам, які працюють дистанційно, гарантується право на відпочинок. Зокрема, відповідно до ч. 9 ст. 60-2 працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

Варто звернути увагу також на передбачене ч. 10 ст. 60-2 КЗпП України право працівника вимагати від власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу тимчасове, строком до двох місяців, переведення на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації. Водночас працівник повинен навести факти застосування щодо нього дискримінації чи інших форм насильства. Дане нормативне положення спрямоване на гарантування суб'єктивних прав працівників та їх захист.

Безперечно, застосування дистанційної праці має як позитивні, так і негативні наслідки. На думку М. І. Іншина до переваг такої форми зайнятості працівників належать: 1) здійснення трудової функції у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій; 2) гнучкий графік роботи, що означає можливість оптимізації робочого часу, а також самостійного визначення працівником часу відпочинку; 3) вільний вибір робочого місця та спокійна робоча обстановка, яка включає у тому числі й зменшення ймовірності конфліктів з колегами і (або) керівництвом та можливість вирішення сімейних проблем, наприклад у разі необхідності здійснення догляду за дітьми; 4) економічні фактори, зокрема скорочення витрат на поїздки



на роботу чи на харчування; 5) можливість роботи без укладання довгострокового трудового договору, у разі небажання зв'язувати себе тривалими формами співробітництва як працівником, так і роботодавцем [13, с. 48-49].

О. Гулевич до позитивних наслідків відносить: вільний вибір робочого часу; спокійна робоча обстановка; можливість вирішення сімейних проблем, зокрема, догляду за дітьми; зменшення ймовірності конфліктів з колегами і (або) керівництвом; відсутність безпосереднього контролю за діяльністю працівника; скорочення витрат і часу на поїздки на роботу. Щодо негативних наслідків, то ними є такі: «самоексплуатація» (відсутність компенсації за роботу в нічний час); затримка роботи у випадку хвороби або вимушена робота, незважаючи на хворобу, а також проблематичність заміни у випадку хвороби; обмежена можливість використання права на відпустку по догляду у випадку хвороби дітей; втрата зв'язків з колегами по роботі; неможливість участі у повсякденному житті фірми; відсутність гарантій належних умов праці; обмежена можливість перевірки робочого місця спеціалістами з техніки безпеки, а також можливість пошкодження апаратури або програмного забезпечення, несанкціонований доступ до інформації; втручання в особисте життя [7, с. 13]. Н. М. Вапнярчук негативні риси поширення дистанційної зайнятості пов'язує з відсутністю або зниженням соціального захисту, гарантій трудових прав працівників, браком перспективи професійного розвитку [5, с. 102].

Дистанційну зайнятість поділяють на певні види: 1) дистанційна зайнятість, яка розподілена по кількох місцях: частково – вдома, частково – у приміщеннях, що є власністю роботодавця; 2) повністю надомна робота, яка складається з одноманітних, часто повторюваних операцій, які не потребують високої кваліфікації; 3) позаштатна дистанційна робота, яка цілком базується на надомній роботі і здійснюється позаштатними працівниками, що виконують різноманітні завдання на основі договорів з роботодавцем (клієнтом), наприклад, переклади, письменницька робота, дизайн, комп'ютерне програмування; 4) мобільна дистанційна робота, яка передбачає застосування можливостей нових технологій у традиційних формах мобільної діяльності, наприклад, робота торгових представників, інспекторів, інженерів з експлуатації; 5) робота у спеціально обладнаному офісі – робота на відстані здійснюється в забезпеченому телекомунікаційним зв'язком приміщенні роботодавця або субпідрядника [7, с. 12].

При дослідженні питань дистанційної роботи заслуговує на увагу позиція А. С. Іншиної стосовно основних тенденцій розвитку правового регулювання дистанційної роботи, до яких авторка відносить: раціоналізацію використання ресурсів підприємства; перехід ряду типових та нетипових форм зайнятості в дистанційний режим праці, внаслідок чого виникне потреба в прийнятті окремого нормативно-правового акту у сфері праці щодо регулювання питань дистанційної зайнятості працівників; реформування трудового законодавства відповідно до потреб інноваційної моделі ринку праці та віртуальних професій; оперативне створення значної кількості нових робочих місць без прив'язки до місця проживання [14, с. 134-135].

**Висновки.** В сучасних умовах застосування дистанційної зайнятості працівників є одним із способів забезпечення реалізації їх здатності до праці, посилення гнучкості ринку праці. До основних ознак дистанційної роботи можна віднести наступні: підставою виникнення трудових відносин є укладення трудового договору; індивідуальний характер роботи; працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за створення належних умов праці; працівник самостійно розподіляє робочий час з дотриманням норм законодавства щодо його максимальної тривалості; на працівника не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку; трудовим договором визначаються умови і строки забезпечення працівників необхідним обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації; працівникам гарантується право на відпочинок.

Водночас подальшого дослідження потребують питання здійснення контролю за належним виконанням дистанційної роботи, а також гарантії прав сторін трудових правовідносин в умовах глобалізації світової економіки.



**Список використаних джерел:**

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 30.03.2022).
2. Кириченко Т. М. Правове регулювання трудового договору як форми закріплення волевиявлення сторін. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: Юриспруденція. 2013. № 6-3. Т. 1. С. 133-136.
3. Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 1. С. 93-99.
4. Сімутіна Я. Дистанційна праця в умовах карантину: спроба правового врегулювання. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distantiyna-pratsya-v-umovakh-karantinu-sproba-pravovogo-vregulyuvannya> (дата звернення: 30.03.2022).
5. Вапнярчук Н. М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 101-106.
6. Герасименко Г. В. Дистанційна зайнятість як феномен соціально-трудоких відносин. *Інноваційна економіка*. 2018. № 7-8. С. 91-96.
7. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 10-13.
8. Рамкова угода соціальних партнерів ЄС щодо дистанційної роботи від 16.07.2002. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/genericdocument/wcms\\_751990.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_751990.pdf) (дата звернення: 30.03.2022).
9. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 № 848-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text> (дата звернення: 30.03.2022).
10. 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-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 30.03.2022).
11. Гаращенко Л. П., Гаращенко В. В. Дистанційна праця в ЄС: аспекти правового регулювання. *Юридичний вісник*. 2018. № 4 (49). С. 132-139.
12. Стасів О. Особливості правового регулювання дистанційної праці в Україні. *Wroclawsko-Lwowskie Zeszyty Prawnicze*. 2021. Т. 12. S. 127-140.
13. Іншин М. І. Види та зміст переваг дистанційної зайнятості працівників в Україні. URL: [https://library.pp-ss.pro/index.php/ndippsn\\_20200619/article/download/inshyn/pdf/320](https://library.pp-ss.pro/index.php/ndippsn_20200619/article/download/inshyn/pdf/320) (дата звернення: 30.03.2022).
14. Іншина А. С. Тенденції розвитку правового регулювання дистанційної зайнятості працівників в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Випуск 1. Т. 1. С. 132-135.

