

ЛУЦЕНКО О. Є.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.23:331.312.4
DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2022.4.32>

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА: ДОСВІД ВЕЛИКОБРИТАНІЇ

Дистанційна робота, починаючи із 2020 року, увійшла у вітчизняну практику. Саме починаючи з цього етапу, відбулися суттєві зміни та доповнення до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), який був доповнений статтею щодо запровадження та організації праці за умов дистанційної роботи. Але із цим завданням законодавець впорався не одразу, адже спершу дистанційну та надомну роботу унормувала спільна стаття, а ці категорії розглядалися як синоніми. Однак, якщо законодавці одразу аналізували б світову практику, то виявили б, що це не тотожні поняття та існує багато різновидів дистанційної роботи, а також низка особливостей правового регулювання та специфічні гарантії для працівників під час використання такої роботи у світі теж різняться. Все це свідчить про те, що дослідження зарубіжного досвіду впровадження та правового регулювання дистанційної роботи є вкрай важливим, щоб закріплення нормативних приписів у вітчизняне законодавство про працю одразу враховувало світові напрацювання з цих питань, особливо те, що стосується гарантій прав працівників як менш економічно захищеної сторони трудових правовідносин.

Відтак, автор цієї статті звернувся до досвіду правового регулювання та установа трудово-правових особливостей застосування дистанційного формату роботи однієї із розвинутих країн світу – Великобританії, адже рівень життя та захисту прав працівників, підтримка бізнесу у цій країні на надвисокому рівні. Саме тому досвід трудо-правових особливостей регламентації дистанційної роботи у Великобританії буде корисним для українських дослідників та практиків.

Автор використовував офіційні дані, оригінали наукових публікацій європейських вчених. Задіяно методи аналізу, синтезу, компаративіський та соціологічний.

Автор встановив низку особливостей праці дистанційних працівників у Великобританії та виявив позитивні та негативні сторони застосування такого формату роботи.

Ключові слова: дистанційна робота, світовий досвід, Великобританія, трудові правовідносини, організація праці.

Lutsenko O. Ye. Remote work: experience of Great Britain

Starting from 2020 remote work has entered into domestic practice. Starting from this stage, there were significant changes and additions to the Code of Labour Laws of Ukraine, which was supplemented with an article on the introduction and organization of remote work. But the legislator did not cope with this task immediately, because at first remote and homework were regulated by a joint article, and these categories were considered synonymous. However, if the legislators have analysed the world practice immediately, they would find that these are not identical concepts and there are many types of remote work, as well as a number



of features of legal regulation and specific guarantees for employees when using such work in the world also differ. All this shows that the study of foreign experience in the implementation and legal regulation of remote work is extremely important, so that the consolidation of normative prescriptions into domestic labour legislation immediately takes into account the world developments on these issues, especially what concerns the guarantees of the rights of employees as a less economically protected party of labour relations.

Therefore, the author of this article has turned to the experience of legal regulation and establishment of labour and legal features of the application of the remote work format of one of the developed countries of the world – Great Britain, because the standard of living and protection of workers' rights, business support in this country is at an extremely high level. That is why the experience of labour law features of remote work regulations in Great Britain will be useful for Ukrainian researchers and practitioners.

The author has used official data, original scientific publications of European scientists. Methods of analysis, synthesis, comparative and sociological are involved.

The author has established a number of features of the work of teleworkers in the UK and identified the advantages and disadvantages of using this type of work.

Key words: *remote work, world experience, Great Britain, labour relations, organization of labour.*

Вступ. Дистанційна робота передбачає осучаснення організації праці, спрямоване на підвищення продуктивності та конкурентоздатності підприємств, при одночасному досягненні необхідного балансу між вимогами до гнучкості бізнесу та очікуваннями працівників стосовно безпеки, підвищення якості робочих місць і сприяння доступу особливо вразливих груп працівників (наприклад, працівників, які мають сімейні обов'язки, працівників з інвалідністю тощо) до формального ринку праці [1, с. 6]. З кожним роком продовжує зростати інтенсивність застосування інформаційно-комунікаційних технологій як у професійному, так і в особистому житті. Завдяки цьому все більше працівників можуть працювати віддалено, тобто поза межами приміщень свого роботодавця, використовуючи комп'ютерні мережі та телекомунікаційні пристрої [2].

У світовій практиці дистанційна робота набула поширення набагато раніше, ніж в Україні. Відтак, у зарубіжних країнах вже апробовані певні механізми правового регулювання дистанційної праці та вироблені найкращі методики гарантування та захисту трудових прав дистанційних працівників. Саме тому такий досвід був би корисним для вітчизняної правової дійсності.

Питання дистанційної роботи в Україні викликали науковий резонанс у 2020 р., що було пов'язано із закріпленням цієї форми організації праці в КЗпП України. Наведена проблематика порушувалася такими вчених як: Н. М. Вапнярчук [3], О. В. Демченко [4], М. І. Іншин [5], Я. В. Свічкарьова [6], С. О. Сільченко [7] та ін. Однак ці роботи стосувалися особливостей дистанційної праці в Україні, а професійного аналізу зарубіжного досвіду використання цього формату роботи наразі бракує.

Постановка завдання. Метою цієї статті є встановлення специфіки застосування дистанційної праці у Великобританії на підставі даних першоджерел, для того, щоб науковці та практики мали можливість виявити особливості дистанційної праці у Великобританії з метою впровадження передового світового досвіду в українські реалії як для захисту прав працівників, так і для підтримки роботодавців.

Результати дослідження. Дистанційна робота у Великобританії стає дедалі поширенішою формою гнучкої зайнятості. Близько 8% робочої сили Великобританії використовують інформаційні технології. Великобританія була однією з перших країн, яка імплементувала європейську угоду – *the Telework Guidance* [8], яка є добровільним необов'язковим документом, що надає корисний інструментарій для компаній, які розглядають можливість упровадження дистанційної роботи [9, с. 66].



Хоча британський уряд і схвалив цю угоду, але вона не є імперативною, що також пов'язано з британською доктриною «*laissez faire*», що означає «трудові відносини мають велике значення, але вони є добровільними та юридично необов'язковими». Тому лише соціальні партнери вирішують, чи буде застосовуватися *the Telework Guidance* [8]. До речі, Конвенція МОП про надомну працю 1996 року (N0. 177) [10] не була ратифікована Сполученим Королівством.

У Великобританії дистанційна робота сама по собі є саме методом роботи. Важливою рисою цієї концепції є використання інформаційних та комунікаційних технологій (ІКТ), щоб забезпечити дистанційну роботу з офісу для: (а) працівників, які працюють вдома повний або неповний робочий день; (б) працівників, які поєднують роботу вдома та в офісі, і (в) мобільних працівників, які використовують свій дім як «адміністративну основу» [8, *op. cit.* р. 7].

The Telework Guidance [8] містить визначення дистанційної роботи, яке наводиться в *European Framework Agreement, 2002* [11], а саме; «дистанційна робота є формою організації та/або виконання роботи з використанням інформаційних технологій за трудовим договором, за яким робота також може виконуватися у приміщеннях роботодавця або здійснюється на регулярній основі за межами таких приміщень».

Але уточнення цієї концепції міститься саме в *the Telework Guidance* [8], де всіх дистанційних працівників можна розділити на декілька категорій. Перша (і найбільш поширена у Великобританії) – дистанційні працівники, які переважно працюють вдома із застосуванням ІКТ, виконуючи свою основну роботу. Це так звані «надомні дистанційні працівники» (*a homeworker teleworker*). Друга категорія – дистанційний працівник, який працює вдома лише один раз а тиждень, але головним чином виконує свою роботу з інших місць протягом цього тижня. Такого дистанційного працівника можна назвати «дистанційним працівником, який працює як надомник один день» (*a one day homeworker teleworker*). Третя категорія – дистанційний працівник, який працює в різних місцях, але базою є його/її дім. Таку особу можна називати надомним дистанційним працівником (*a home based teleworker*). Четверта категорія – дистанційні працівники, які працюють в кол-центрах, а не вдома. Їх можна назвати *call centre teleworkers*. П'ята категорія включає дистанційних працівників, які працюють на своїх клієнтів і базуються в приміщеннях своїх клієнтів. Їх можна назвати «клієнто-орієнтованими дистанційними працівниками» (*client-based teleworkers*).

У цю цифрову епоху також з'являються інші різновиди дистанційних працівників, хоча офіційно у Великобританії вони не є дистанційними працівниками. Так, ІКТ використовуються державними службовцями, науковцями, медичними та юридичними працівниками тощо.

У Великобританії дистанційна робота вважається одним із численних видів гнучкої роботи і займає однакове місце з такими видами гнучкої зайнятості, як неповний робочий день, гнучка зайнятість, скорочені години та інші нові форми гнучкої зайнятості [12, с. 203].

Дистанційна робота у Великобританії є добровільною як для роботодавця, так і для працівників. Дистанційна робота може встановлюватися як частина початкової роботи працівника на новій роботі або вона може бути обумовлена як добровільна угода згодом. Таким чином, дистанційна робота вводиться на основі консенсусу.

За законодавством Великобританії батьки дітей-інвалідів віком до шести років мають право подати запит на гнучку роботу, включаючи дистанційну роботу, якщо вони того бажають. Роботодавець зобов'язаний розглядати такі запити. Право вимагати гнучкого режиму роботи дозволяє працівнику подати заявку на будь-які зміни, яких бажає працівник, або щодо методу роботи, або робочих годин. Однак дистанційна робота не може бути гарантована навіть у таких випадках.

Відповідно до приписів Великобританії роботодавці зобов'язані надавати працівникам письмово відомості про роботу протягом двох місяців з моменту їх працевлаштування. Місце роботи має бути включено до цих відомостей, а також механізм дистанційної роботи. У тих випадках, коли дистанційна робота вводиться під час дії трудових відносин (тобто



є зміною умов праці), то роботодавець має один місяць із дати таких змін на підготовку письмового повідомлення про такі зміни з усіма їх умовами. Якщо роботодавець робить пропозицію дистанційної роботи, то працівник може прийняти або відмовитися від цієї пропозиції. Якщо працівник висловлює бажання дистанційної роботи, то роботодавець може прийняти або відхилити цей запит.

Трудовий договір є найпоширенішою формою трудових відносин у Великобританії. Такий договір може бути змінений лише за взаємною або колективною угодою. Крім того, роботодавці можуть спробувати внести зміни в трудовий договір шляхом звільнення працівника «за деякими іншими поважними причинами» (*«for some other substantial reason»*) і згодом запропонувати працівникові нові умови [13]. Таким чином, працівник не може бути примушений до дистанційної роботи, якщо це не передбачено в контракті.

Характер договору між роботодавцем і працівником також визначає статус зайнятості та законні права, якими користується працююча особа. У більшості випадків на договір не повинно впливати запровадження дистанційної роботи. Однак не виключено, що за деяких обставин дистанційної роботи, можуть бути певні зміни в договорі, що вплинуть і на статус зайнятості.

Дистанційні працівники користуються такими ж правами, гарантованими чинним законодавством, колективними договорами, як і звичайні стаціонарні працівники. Проте дистанційна робота має свої особливості, які обумовлюють необхідність ухвалення певного доповнюючого припису в колективній угоді або індивідуальній угоді між роботодавцем і працівником. Таким чином, якщо говорити про зміст контракту дистанційного працівника, то це мають бути такі умови як: місце роботи, робочий час, додаткові обов'язки (тобто обов'язки, що можуть перевищувати узгоджені), політика витрат (на Інтернет, обладнання тощо), надбавки, доступ організації до робочої зони, зокрема, організація охорони праці може вимагати, щоб роботодавець мав доступ до домашнього робочого місця працівника. Страхуванням буде охоплюватися і робоче обладнання, яке не зберігається в офісі, або таке обладнання, що використовується під час дистанційної роботи працівника вдома. Окрім цього, у договорі узгоджуються умови надання обладнання/машин роботодавця. Організація надання відпустки та «лікарняного» також повинна бути узгоджена між дистанційним працівником і роботодавцем. Більше того, якщо дистанційний працівник бажає припинити дистанційну роботу та повернутися до офісу роботодавця, то теж необхідно укласти окрему угоду.

Дистанційні працівники мають однакові права на професійний розвиток та просування як і звичайні стаціонарні працівники [8]. Основне професійне навчання включає пов'язані з роботою навички, загальні навички, навички з написання звітів, комунікативні навички та навички самоуправління. Керівництво пропонує «новобранцям» на першій роботі проводити більше часу в офісі, щоб вони могли ознайомитися з організацією та з колегами, перш ніж працювати дистанційно. Необхідно також пройти спеціальну підготовку дистанційного працівника, щоб переконатися, що така особа зможе ефективно виконувати роботу під час тривалої роботи далеко від приміщення роботодавця.

Британське законодавство щодо здоров'я та безпеки працівників поширюється на всіх працівників як на осіб, які працюють у звичайному офісі, так і тих, хто працює дистанційно. І роботодавці, і працівники, включаючи дистанційних працівників, мають загальні трудові обов'язки. Таким чином, працівники повинні співпрацювати з роботодавцями з питань охорони здоров'я та безпеки праці, використовувати обладнання належним чином і не створювати негативний вплив такого обладнання для здоров'я та безпеки інших осіб.

Роботодавці зобов'язані проводити оцінку ризиків усієї роботи, яку виконують їх працівники, включно з дистанційними.

Щодо дистанційних працівників, то роботодавець повинен забезпечити: (а) уникнення необхідності роботи дистанційного працівника з небезпечними матеріалами, (б) безпечним обладнанням, щоб усе надане обладнання відповідало вимогам безпеки та гігієни праці, (в) доступ до Інтернету, а також (г) перевірити відповідність обладнання вимогам безпеки праці. Домашня електрична система дистанційного працівника є його/її особистою відповідальністю.



Дистанційні працівники мають обов'язок повідомляти роботодавця про всі небезпеки, які виникають під час дистанційної роботи. Роботодавці зобов'язані надати адекватну першу допомогу для дистанційних працівників з урахуванням характеру виконуваної роботи. У разі серйозної небезпеки, що виникає під час роботи, дистанційний працівник повинен припинити роботу, що не впливає на трудові права працівника.

Робота за комп'ютером може викликати напругу спини, стрес і тривогу, напругу очей і зоровий та інший дискомфорт. Тому Британські правила – *The Health and Safety (Display Screen Equipment) Regulations* implement Directive 90/270 [14] застосовуються і до тих, хто працює дистанційно. Ці норми вимагають від роботодавців оцінити та зменшити ризики, забезпечити робочі місця, які відповідатимуть мінімальним вимогам безпеки та гігієни праці, планувати перерви або зміну діяльності, проводити перевірку зору, вимагати та проводити навчання з охорони праці та інформувати щодо стану охорони праці.

У *EU Data Protection Telecommunications Directive 97/66/EC* [15] існує конкретне положення щодо захисту персональних даних дистанційних працівників. Роботодавці зобов'язані обробляти такі особисті дані, які вони зберігають та використовують. Це стосується використання факсів, телефонів та автоматизованого зв'язку, системи викликів для небажаного маркетингу. Роботодавці та дистанційні працівники повинні ретельно стежити за тим, щоб інші члени домогосподарства не мали доступу до особистих даних.

Дистанційна робота може викликати певні проблеми безпеки даних. Порушення конфіденційності та цілісності, як правило, відбувається одним із трьох основних способів. По-перше, ноутбуки можуть бути втрачені або викрадені або дисплей на ноутбукі можуть бачити інші люди. По-друге, неавторизований доступ до корпоративних систем можна отримати через необережне використання. По-третє, інформацію, що передається через Інтернет, може легко прочитати будь-хто за допомогою певних інструментів. Тому роботодавці та дистанційні працівники повинні переконатися, що матеріали, які вони надсилають і отримують через носії або Інтернет не містять «вірусів». Найважливіший обов'язок роботодавців – вчити дистанційних працівників усвідомлювати ризики, спонукаючи до регулярних процедур резервного копіювання даних, включаючи оновлення антивірусного програмного забезпечення [16, с. 27].

Висновки. Отже, перевагами та недоліками дистанційної роботи у Великобританії є:

Для дистанційного працівника переваги включають: (a) економію коштів на громадський чи приватний транспорт; (b) кращий баланс між роботою та особистим життям; (c) вивільняється час, витрачений на дорогу на роботу та (d) гнучка робота дозволяє виконувати обов'язки по догляду (за дітьми та ін.) вдома. Тоді як недоліки включають: (a) нездатність ефективно працювати через постійні домашні відволікання; (b) відсутність дисципліни для роботи без нагляду; (c) ізоляція від спілкування з колегами по роботі; (d) відсутність домашнього простору для ефективної дистанційної роботи.

Для роботодавця переваги полягають у тому, що (a) дистанційні працівники більш продуктивні, оскільки вони не мають перебоїв, які виникають у робочому середовищі; (b) збереження особливо цінного працівника, обставини якого змінюються і який вважає за краще працювати неповний робочий день; (c) зменшення витрат та збільшення вільного місця через відсутність необхідності надавати службові приміщення; (d) покращення мотивації дистанційного працівника зі зменшенням стресу та неявки з причин хвороби. Недоліки включають: (a) той факт, що деякі види роботи не відповідають моделі дистанційної роботи; (b) труднощі в управлінні та моніторингу продуктивності дистанційного працівника; (c) збільшення витрат через забезпечення ІТ-комунікацій, обладнання, що складається з телефонів, настільних комп'ютерів, ноутбуків тощо; (d) підвищені ризики для безпеки інформації, яку використовує дистанційний працівник.



Список використаних джерел:

1. Дистанційна робота: Матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних і європейських стандартів з питань праці URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_753335.pdf (дата звернення 05.07.2022)
2. Коронавірус і дистанційна робота: що зробила держава URL: <https://cedos.org.ua/researches/koronavirus-i-dystantsiina-robota-shcho-zrobyla-derzhava/> (дата звернення 05.07.2022)
3. Вапнярчук Н. М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 101–106.
4. Демченко О. В. Механізм правового регулювання дистанційної зайнятості за трудо-правовою регламентацією. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2019. Вип. 2. С. 42–45.
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: 05.07.2022).
6. Свічкарьова Я. В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості. *Держава та регіони. Серія «Право»*. 2013. № 1. С. 129–134.
7. Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. *Підприємство, господарство і право*. 2021. № 1. С. 93–99. DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.1.16>
8. Guidance on Teleworking – As agreed by TUC, CBI and CEEP UK. URL: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01458-EN.pdf> (дата звернення 07.07.2022)
9. Jo Carby-Hall TELEWORKING AND LABOUR CONDITIONS IN THE UNITED KINGDOM. *IUSLabor* 2/2017 p. 66–78.
10. The ILO Home Work Convention, 1996 (N0. 177) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322 (дата звернення 07.07.2022)
11. Framework agreement on telework on July 16, 2002 https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf (дата звернення 07.07.2022)
12. Carby-Hall “New Frontiers of Labour Law” in “Du Travail Salarié au Travail Indépendant: Permanences et Mutations” (Professors Bruno Veneziani and Umberto Carabelli (Eds)) European SOCRATES Programme. Cacucci Editore. Italy (2003) at pp. 163–308.
13. Employment Relations Act 1996 s. 4 (3) <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents> (дата звернення 07.07.2022)
14. Directive 90/270/EE C on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/LSU/?uri=CELEX:31990L0270> (дата звернення 07.07.2022)
15. Directive 97/66/EC of the European Parliament and of the Council of 15 December 1997 concerning the processing of personal data and the protection of privacy in the telecommunications sector URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0066> (дата звернення 07.07.2022)
16. INCOMES DATA SERVICES “Flexible Working: HR Case Study” November 2006 834 pp. 20–30.

