


Костянтин Вікторович Коваленко,

кандидат юридичних наук, доцент,

Харківський національний університет внутрішніх справ,

кафедра трудового та господарського права (доцент);

 <https://orcid.org/0000-0002-2105-9664>,

e-mail: kovalenko.k.v.k@gmail.com

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Аргументовано, спираючись на аналіз наукових поглядів учених та норм чинного законодавства України, що останнім етапом правового регулювання дистанційної зайнятості стало чітке відмежування надомної роботи та дистанційної роботи. Зазначено, що до проблем правового регулювання дистанційної роботи в умовах пандемії доцільно віднести нормативно-правову регламентацію захисту трудових прав під час дистанційної роботи, зокрема питання нормування та оплати праці. Наголошено, що в чинному законодавстві слід визначити групи працівників, зокрема перелік посад посадових осіб, які за специфікою своєї діяльності не можуть працювати дистанційно.

Ключові слова: *правове регулювання, дистанційна робота, пандемія, трудове законодавство.*

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

Оголошення пандемії і впровадження карантинних заходів суттєво вплинули на ринок праці як у всьому світі, так і в Україні. Як зазначає Д. Михайлишина, у Сполучених Штатах Америки протягом 6 тижнів карантину 33 млн осіб звернулись за виплатами із безробіття. Найбільше постраждали люди на низькооплачуваних роботах – їх рівень зайнятості впав майже на 40 % порівняно із січнем. В Україні ж вважається, що через карантинні обмеження роботу втратили сотні тисяч осіб¹. Одним з ефективних засобів збереження робочих місць можна вважати перехід на дистанційну роботу. Саме карантинні заходи, обумовлені проголошеною пандемією, стали значним поштовхом до забезпечення нормативно-правового регулювання дистанційної роботи. Були внесені зміни до трудового законодавства,

¹ Михайлишина Д. Якою була ситуація на ринку праці під час карантину та чи відбувається відновлення? // Центр економічної стратегії : сайт. 28.07.2020. URL: <https://ces.org.ua/labor-market-during-quarantine-ukraine> (дата звернення: 13.09.2021).

запроваджено норми, які регулюють надомну роботу та дистанційну роботу, разом із цим деякі питання залишаються недостатньо врегульованими.

Стан дослідження проблеми

Дослідження питань правового регулювання дистанційної роботи в умовах пандемії спиралося, зокрема, на праці А. Доценка та М. Кузнецова, які досліджували специфіку дистанційної роботи, не відокремлюючи дистанційну роботу від надомної [1; 2]; Б. Довгаль та А. Амелічева [3], які приділяли увагу проблемам правового регулювання гнучкого режиму робочого часу, дистанційної та надомної роботи; В. Тютюнник та А. Котова, які приділяли увагу специфіці дистанційної роботи на державній службі [4], та ін. Зазначені праці сприяли виробленню комплексного підходу до розгляду проблем правового регулювання дистанційної роботи працівників в умовах пандемії.

Мета і завдання дослідження

Мета статті полягає в тому, щоб установити проблеми правового регулювання дистанційної роботи працівників в умовах пандемії. Для досягнення цієї мети необхідно вирішити такі *завдання*: з'ясувати сутність поняття дистанційної роботи та здійснити її розмежування з подібними науковими категоріями; проаналізувати чинне законодавство у відповідній сфері та надати йому оцінку; встановити коло наявних проблем у досліджуваній сфері.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що стаття є однією із перших спроб встановити коло проблем правового регулювання дистанційної роботи працівників в умовах пандемії та знайти шляхи їх вирішення.

Виклад основного матеріалу

Розвиток цифрових технологій зробив можливим продовження роботи багатьма працівниками в умовах карантину. Слід зазначити, що дистанційна робота набула поширення ще до початку карантинних заходів. Так, А. Доценко виділяв п'ять основних видів дистанційної зайнятості, поділеної за кількома місцями роботи: частково – вдома, частково – у приміщенні, що є власністю роботодавця; повністю надомна робота, що складається з одноманітних, часто повторюваних операцій, які не потребують високої кваліфікації; позаштатна дистанційна робота, що цілком ґрунтується на надомній роботі та здійснюється позаштатними працівниками, які виконують різноманітні завдання на основі договорів з роботодавцем (клієнтом); мобільна дистанційна робота, що передбачає застосування можливостей нових технологій у традиційних формах мобільної діяльності; робота у спеціально обладнаному офісі (робота на відстані здійснюється в

забезпеченому телекомунікаційним зв'язком приміщенні роботодавця або субпідрядника) [1, с. 23]. Отже, автор відносив до дистанційної зайнятості всі форми роботи працівників, які повністю або частково реалізуються поза межами приміщень роботодавця.

У правовій літературі дистанційна робота розглядалася як: а) вид зайнятості, що ґрунтується на віддаленні працівника від традиційного робочого місця, гнучкому режимі робочого часу, використанні інформаційних і телекомунікаційних технологій як основи організаційних зв'язків; б) взаємодія працівника та роботодавця на ринку праці; в) гнучка можливість працювати в місцевості, розташованій поза звичайним робочим місцем; г) різновид трудової діяльності, що здійснюється у місці, віддаленому від центрального офісу, що виключає можливість спілкування працівника з керівництвом та колегами; ґ) модифікована форма надомної праці, що охоплює її як вид та використовується здебільшого для роботи найбільш кваліфікованих працівників [5, с. 101–102]. Перелічені визначення характеризують дистанційну роботу з погляду різних її функціональних проявів, обумовлених специфікою дистанційної роботи.

До особливостей, які відрізняють застосування дистанційної роботи від класичних трудових відносин, учені відносять такі: зруження організаційного елемента (неможливість контролю з боку роботодавця за режимом доступу до робочого місця дистанційного працівника третіми особами, відсутність необхідності забезпечувати належні умови праці на робочому місці такого працівника тощо), самостійне визначення працівником режиму робочого часу та часу відпочинку, непоширення на дані відносини деяких положень трудового законодавства (оплата роботи в нічний або надурочний час, накладення дисциплінарного стягнення за запізнення на роботу або прогул тощо) [2, с. 161].

Розглянемо хронологію розвитку нормативно-правового забезпечення дистанційної роботи в українському законодавстві з часів оголошення пандемії. Недостатня правова регламентація питання дистанційної роботи на час введення карантинних заходів зумовила необхідність внесення доповнень до трудового законодавства. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30 березня 2020 р. № 540 (набрав чинності 2 квітня 2020 р.) було внесено доповнення до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) у формі ст. 60-1 «Надомна робота», в якій зазначено визначення надомної роботи, під якою розуміється форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються

наявністю закріпленої зони, технічних засобів або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу¹.

Разом із правовим регулюванням надомної роботи дистанційна робота не була чітко виокремлена в законодавстві та фактично ототожнювалася з надомною. Дистанційна (надомна) робота визначалася як така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання або в іншому місці на його вибір, серед іншого за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця². При цьому в літературі наголошувалося на тому, що під час дистанційної (надомної) роботи працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, і на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку. Дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені чинним трудовим договором, якщо працівник і роботодавець письмово не домовилися про інше. Отже, в односторонньому порядку роботодавець не має права зменшувати заробітну плату працівнику [6, с. 99].

Пізніше, з лютого 2021 р. правове регламентування видів дистанційної роботи охарактеризувалося чітким відокремленням надомної роботи від дистанційної роботи шляхом внесення змін до КЗпП України. Зокрема, останній було доповнено ст. 60-2 «Дистанційна робота», під якою розуміється форма 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 технологій³.

На підставі аналізу змісту ст. 60-2 КЗпП України можна виділити такі види дистанційної роботи залежно від первинної спрямованості

¹ Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019) : Закон України від 30.03.2020 № 540-IX // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20> (дата звернення: 10.09.2021).

² Дистанційна робота та гнучкий графік: як оформити відносини із працівником // HR Ліга : сайт. 11.08.2020. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1932> (дата звернення: 10.09.2021).

³ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 10.09.2021).

волі працівника та роботодавця на здійснення дистанційної роботи: 1) дистанційна робота, яка виконується відповідно до укладеного між роботодавцем та працівником договору під час прийняття його на роботу; 2) тимчасове до двох місяців виконання дистанційної роботи на вимогу працівника, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації, якщо працівник навів факти, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інші форми насильства були; 3) запровадження дистанційної роботи наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, установлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру¹.

За місцем виконання дистанційної роботи можна виокремити дистанційну роботу, яка здійснюється: а) виключно у місці (у місцях), яке визначається самим працівником; б) у місці, яке визначено самим працівником з поєднанням виконання ним роботи на робочому місці у приміщенні чи на території власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу за погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом.

До ознак, які відрізняють дистанційну роботу від надомної, віднесено, по-перше, місце здійснення дистанційної роботи, а саме «поза межами робочих приміщень чи території власника або уповноваженого ним органу за вибором працівника»; по-друге, обов'язкове використання інформаційно-комунікаційних технологій. Під час виконання надомної роботи важливим є також місце її здійснення. Це обов'язково має бути приміщення, що не є виробничим чи робочим приміщенням власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. Місцем здійснення надомної роботи може бути місце проживання працівника або інші визначені ним приміщення. Робоче місце надомного працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з власником або уповноваженим ним органом, тоді як робоче місце дистанційного працівника обирається безпосередньо працівником за дотримання основної умови – використання інформаційно-комунікаційних технологій. Як у разі надомної, так і в разі дистанційної роботи з працівником укладається трудовий договір про відповідну роботу; типові форми трудових договорів затверджуються центральним

¹ Там само.

органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин. Разом із цим, якщо у ст. 60-1 безпосередньо вказано про те, що виконання надомної роботи не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників, то такої норми стаття, присвячена дистанційній роботі, не передбачає, що можна вважати прогалиною правового захисту інтересів дистанційних працівників.

У результаті проведених ще у 2013–2014 рр. опитувань працівники, які виконували роботу дистанційно, називали як переваги, так і недоліки подібної форми роботи. До основних переваг віддаленої зайнятості працівники відносили гнучкий графік роботи, відсутність конкретного робочого місця та жорсткого графіка роботи. До головних недоліків відносили нестабільність роботи, відсутність соціальних гарантій та проблеми з оплатою праці [1, с. 22]. Слід зауважити, що і досі зазначені проблеми не є повністю вирішеними у законодавстві. Як підкреслюють Б. Довгаль та Л. Амелічева, відсутність норми про те, що дистанційна робота не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників, говорить про те, що виконання дистанційної роботи може потягти за собою ці зміни, що надає можливість зменшувати розмір заробітної плати. Якщо дистанційна робота передбачає зміни умов нормування, оплати праці тощо, то має бути відповідна норма, яка визначає правила, порядок та межі цих змін, інакше виникає прогалина в трудовому законодавстві стосовно цього питання [3, с. 125].

Також уявляється, що недостатньо чітко виокремлено види робіт, у разі яких яких дистанційна робота може бути заборонена. Так, ч. 3 ст. 60-2 КЗпП України передбачає заборону на укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів. При цьому відсутнє пояснення, що слід вважати такими факторами. До того ж не визначено, які категорії працівників не можуть працювати дистанційно за характером виконуваних ними обов'язків. Зокрема, залишається відкритим питання стосовно можливості всіх державних службовців працювати дистанційно. Як справедливо зазначають В. Тютюнник та Л. Котова, застосування дистанційної роботи безпосередньо на державній службі сприятиме внесенню відповідної норми в Закон України «Про державну службу», а також у новий Трудовий кодекс України. Резонним здається закріплення положення про дистанційний характер здійснення службових обов'язків у ст. 31-1 «Контракт про проходження державної служби з особою, яка призначається на посаду державної служби» Закону України «Про державну службу». Перелік програмних продуктів, за допомогою яких здійснюється дистанційна взаємодія, порядок використання електронного цифрового

підпису та інші умови здійснення дистанційної роботи слід закріпити в посадовому регламенті. Крім цього, ст. 31-1 вищезазначеного Закону варто доповнити умовою про те, що дистанційний характер служби допускається з посиланням на перелік посад, що затверджується нормативним актом державного органу, за яким передбачається особливий порядок здійснення службових обов'язків у дистанційному режимі [4, с. 178].

Висновки

Отже, оголошення пандемії та запровадження заходів, спрямованих на обмеження контактів населення, прискорили нормативно-правове врегулювання видів дистанційної зайнятості, що вже певним чином склалися до всесвітнього карантину. Передбачені нормами КЗпП України надомна робота, а також дистанційна робота – це пріоритетні форми дистанційної зайнятості в умовах пандемії, які сприяють ужиттю протиепідемічних заходів. Останнім етапом правового регулювання дистанційної зайнятості стало чітке відмежування надомної роботи та дистанційної роботи. Разом із цим деякі питання залишаються недостатньо врегульованими. Наприклад, до проблем правового регулювання дистанційної роботи в умовах пандемії доцільно віднести нормативно-правову регламентацію захисту трудових прав під час дистанційної роботи, зокрема питання нормування та оплати праці. Також доцільно визначити групи працівників, серед іншого перелік посад посадових осіб, які за специфікою своєї діяльності не можуть працювати дистанційно.

Список бібліографічних посилань: **1.** Дощенко А. В. Розвиток дистанційної зайнятості як складова трансформації соціально-трудової сфери. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 4. С. 21–25. **2.** Кузнецова М. Ю. Гарантії прав працівників при виконанні роботи дистанційно (на дому). *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 3. С. 159–161. URL: http://www.lsej.org.ua/3_2020/40.pdf (дата звернення: 10.09.2021). **3.** Довгаль Б. В., Амелічева Л. П. Деякі проблеми правового регулювання гнучкого режиму робочого часу, дистанційної та надомної роботи за трудовим законодавством. *Вісник студентського наукового товариства Донецького національного університету ім. Василя Стуса*. 2021. Вип. 13, т. 1. С. 121–126. **4.** Тютюнник В. К., Котова Л. В. Правове регулювання дистанційної роботи на державній службі. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2020. № 1 (39). С. 173–180. **5.** Вапнярчук Н. М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 101–106. **6.** Боднарчук О. Г., Боднарчук О. І. Щодо переведення науково-педагогічних (наукових) працівників на дистанційну (надомну) роботу у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): новації законодавства. *Юридичний*

науковий електронний журнал. 2020. № 5. С. 96–99. URL: http://lsej.org.ua/5_2020/23.pdf (дата звернення: 10.09.2021).

Надійшла до редколегії 13.09.2021



Kovalenko K. V. Problems of Legal Regulation of Employees' Remote Work in Terms of Pandemic

Based on the analysis of scientific views of scholars and current legislation of Ukraine, it has been argued that the announcement of a pandemic and the introduction of measures aimed at limiting public contact have accelerated the normative and legal regulation of remote employment, which has already developed into global quarantine. Teleworking, as well as remote work provided by the Labor Code – are priority forms of remote work in a pandemic, which contribute to the implementation of anti-epidemic measures.

It has been emphasized that the last stage of legal regulation of remote employment was a clear distinction between teleworking and remote work. It has been substantiated that the features that distinguish remote work from teleworking should include: first of all, the place of remote work, namely: outside the working premises or territory of the owner or his authorized agency by the employee's choice; secondly, the mandatory use of information and communication technologies.

It has been noted that according to the place of remote work we can distinguish remote work, which is carried out: a) only in a place (places), which is determined by the employee; b) in a place determined by the employee with a combination of the employee's work at the working place in the premises or on the territory of the owner of the enterprise, institution, organization or its authorized agency by the agreement between the employee and the owner of the enterprise, institution, organization or authorized agency.

It has been generalized that the problems of legal regulation of remote work in a pandemic should include the legal regulation of protecting labor rights during remote work, in particular the issue of rationing and remuneration. It has been emphasized that the current legislation should define groups of employees, including a list of positions of officials who, due to the specifics of their activities, cannot work remotely.

Key words: legal regulation, remote work, pandemic, labor legislation.

