

DOI: 10.33663/1563-3349-2023-34-431-444

УДК 349.2

Я. В. СІМУТІНА,
доктор юридичних наук, професор*
ORCID: 0000-0001-7579-187X

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

У статті досліджуються проблеми і окреслюються перспективи правового регулювання дистанційної роботи в Україні. Увага приділена міжнародним та європейським стандартам щодо особливостей дистанційної роботи. Окрема увага присвячена дослідженню проблем обмеження дистанційної роботи для окремих категорій працівників в умовах воєнного стану. Обґрунтовано висновок про те, що поняття «дистанційна робота» може використовуватися для позначення двох різних за своїм змістом явищ, по-перше, особливого режиму роботи, який може застосовуватися тимчасово за рішенням роботодавця як вимушений захід у разі настання певних обставин, що загрожують життю або здоров'ю людей; по-друге, особливої форми організації праці, яка передбачає, що дистанційні працівники, в силу специфіки своєї трудової функції, постійно виконують роботу поза місцезнаходженням роботодавця. Сформульовано пропозиції щодо необхідності удосконалення правового регулювання дистанційної роботи в окремому розділі КЗпП, з унормуванням низки питань, які наразі не відображені у законі, зокрема, в частині порядку взаємодії роботодавця та дистанційного працівника у процесі виконання трудової діяльності (порядок захисту та обміну інформацією, передачі роботодавцем завдань, контролю за їх виконанням); доступу дистанційних працівників до можливостей навчання та кар'єрного зростання; механізму захисту прав дистанційних працівників за допомогою профспілок, їх участі у колективних переговорах та вирішенні колективних трудових спорів.

Ключові слова: дистанційна робота, особлива форма організації праці, трудовий договір про дистанційну роботу, нестандартна зайнятість.

Simutina Yana. Remote work in Ukraine: problems and prospects of improving its legal regulation

The author focuses on the problems and prospects of legal regulation of remote work in Ukraine. Attention is paid to international and European standards dedicated to the features of remote work. Special attention is devoted to the study of the problems of limiting remote work for certain categories of workers under martial law. The conclusion is justified that the concept of “remote work” can be used to denote two phenomena that are different in their content. Firstly, remote work is a special mode of work that can be applied temporarily by the employer’s decision as a forced measure

* **Simutina Yana**, Doctor of Juridical Sciences, Full Professor

in the event of certain life-threatening circumstances or people's health. Secondly, remote work as a special labour organization provides that teleworkers, due to the specificity of their labour function, constantly perform work outside the employer's location. Proposals regarding the need to improve the legal regulation of remote work in a separate section of the Labour Code are formulated. In particular the regulation of the ways of interaction between the employer and the teleworker in the process of performing work (the order of protection and exchange of information, transfer of the employer's tasks, control over their execution); access of teleworkers to opportunities for training and career growth; the mechanism for protecting the rights of teleworkers with the help of trade unions, their participation in collective negotiations and the resolution of collective labour disputes.

Key words: *remote work, special form of labour organization, labour contract on remote work, non-standard employment.*

Актуальність теми. З початком повномасштабного вторгнення військ РФ на територію України дистанційна робота стала у багатьох випадках, по суті, єдиним можливим варіантом для роботодавців організувати процес роботи, а для працівників продовжувати працювати. Протягом перших найважливіших тижнів війни наявність відповідних правових норм щодо можливості запровадження дистанційної чи надомної роботи у випадку надзвичайних ситуацій наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі, фактично дало можливість багатьом роботодавцям і працівникам зберегти трудові відносини.

Огляд літератури з теми дослідження. Проблематика нестандартних форм зайнятості загалом і дистанційної роботи зокрема в останні роки привертає увагу багатьох як українських, так і зарубіжних вчених. Це, зокрема, зумовлено надзвичайним поширенням дистанційної роботи як способу організації праці з часів запровадження карантинних обмежень у зв'язку з COVID-19. Серед українських науковців, дослідження яких були присвячені окремим аспектам дистанційної роботи, варто згадати С. В. Венедіктова, С. В. Вишневецьку, О. Ю. Дрозда, О. В. Луценко, Д. О. Плехова, О. В. Стасів, Т. В. Парпан та ін. Незважаючи на наявність наукових розвідок, присвячених теоретичним і практичним питанням правового регулювання дистанційної роботи, залишаються актуальними чимало проблем, зумовлених наявністю певних недоліків та прогалин у чинному трудовому законодавстві.

Постановка проблеми. З огляду на виклики, зумовлені запровадженням воєнного стану, а також євроінтеграційними прагненнями України, проблеми оптимізації правового регулювання дистанційної роботи набули ще більшої гостроти та потребують подальших наукових досліджень.

Мета статті полягає у вивченні міжнародних та європейських стандартів правового регулювання дистанційної роботи, їх порівнянні з нормами національного трудового законодавства, з'ясуванні проблемних питань обмеження дистанційної роботи для деяких категорій працівників у період воєнного

стану та виробленні на цій основі науково обґрунтованих пропозицій щодо забезпечення трудових прав і гарантій дистанційних працівників.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні на міжнародному рівні існує Конвенція МОП про надомну працю № 177¹ (Україна Конвенцію № 177 не ратифікувала) та однойменна Рекомендація № 184², ухвалені у 1996 р. Однак важливо зазначити, що положення Конвенції № 177 поширюються на надомних працівників, які виробляють продукцію або забезпечують послуги вдома, як правило, за відрядну оплату, а не на дистанційних працівників³.

Щодо дистанційної роботи, то наразі на міжнародному рівні немає спеціальної угоди чи іншого документа. Однак аналіз окремих стандартів МОП дає підстави дійти висновку, що вони є актуальними для такого виду організації праці. Зокрема, йдеться про тривалість робочого часу, щотижневого відпочинку та гарантії для працівників із сімейними обов'язками.

На рівні Європейського Союзу також відсутня спеціальна директива ЄС щодо врегулювання дистанційної роботи, проте деякі директиви мають важливе значення для цієї форми організації праці. Наприклад, Директива 2003/88/ЄС про робочий час визначає ряд положень, спрямованих на охорону здоров'я і безпеки працівників у всьому ЄС, включно з тими, хто виконує роботу дистанційно⁴. Ці положення створюють певні правові рамки, наприклад визначають максимум 48 робочих годин на тиждень, включаючи понаднормову роботу. Вона також передбачає мінімальні періоди послідовних годин щоденного відпочинку (11 годин) і щотижневий відпочинок (35 годин). Крім того, існує ряд відповідних директив ЄС у сфері здоров'я та безпеки, пов'язаних з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (далі – ІКТ) при виконанні роботи поза межами приміщення роботодавця. Наприклад, Директива 89/391/ЄЕС про впровадження заходів, що сприяють покращенню безпечних і здорових умов праці працівників. Ця Директива є рамковим документом, який запроваджує заходи з покращення безпеки та охорони здоров'я людини під час роботи з метою запобігання та зменшення нещасних випадків і професійних захворювань на робочому місці⁵. У ній не передбачено будь-яких відмінностей у вимогах щодо безпеки та гігієни праці залежно від місця фактичного виконання роботи.

Європейською Комісією і Європейським об'єднанням профспілок і роботодавців 16 липня 2002 р. була укладена Рамкова угода Європейського Союзу про дистанційну роботу (далі – Рамкова угода, Угода). Зокрема, у ст. 2 цієї Угоди визначено, що дистанційна робота – це форма організації та/або виконання роботи з використанням інформаційних технологій у рамках трудового договору / відносин, коли робота, яка може бути виконана у приміщеннях роботодавців, виконується поза межами цих приміщень на постійній основі⁶. Це визначення дистанційної роботи містить деякі дуже важливі елементи, тим самим звужуючи сферу застосування Угоди. По-перше, використання інформаційних технологій створюється як умова для застосування Рамкової угоди. За допомогою цієї умови дистанційна робота, як визначено в Угоді,

відрізняється від доіндустріальної практики надомної роботи. По-друге, Рамкова угода визначає, що лише дистанційна робота в контексті трудового договору підпадає під дію цієї Угоди. Цей елемент гарантує, що дистанційна робота не приведе до появи нового статусу зайнятості, як наголошується у ст. 3 Угоди. По-третє, Угода поширюється лише на діяльність, яка також може здійснюватися і на території роботодавця. Це означає, що мобільні працівники, такі як торгові представники та домашні медсестри, виключаються зі сфери її дії. І, по-четверте, для застосування Угоди необхідно, щоб дистанційна робота виконувалася на регулярній основі.

Рамкова угода визначає основні засади здійснення дистанційної роботи, на яких слід спинитися докладніше. Першим принципом дистанційної роботи є її *добровільність* як для працівника, так і для роботодавця. Дистанційна робота може бути передбачена у початковій посадовій інструкції працівника або вона може бути запроваджена пізніше, на умовах добровільної домовленості між сторонами. У кожному з цих випадків роботодавець надає дистанційному працівникові відповідну письмову інформацію, зокрема, дані про застосовні колективні договори, опис роботи, яку потрібно виконувати тощо. Як правило, відповідно до специфіки дистанційної роботи необхідною є додаткова письмова інформація з таких питань, як структурний підрозділ, до якого належить дистанційний працівник, його/її безпосередній керівник або інші особи, до яких можна звертатися з питань професійного чи особистого характеру, домовленості стосовно звітності тощо. Якщо початкова посадова інструкція не передбачає роботи дистанційно, а пропозицію щодо дистанційної роботи висуває роботодавець, працівник може таку пропозицію прийняти або відхилити. Якщо працівник висловлює бажання перейти на дистанційну роботу, роботодавець може прийняти або відхилити такий запит. Перехід до дистанційної роботи як такий не впливає на статус дистанційного працівника, оскільки це змінює лише спосіб виконання роботи. При цьому, сама по собі відмова працівника від переходу до дистанційної роботи не може бути причиною припинення трудових відносин або зміни умов зайнятості такого працівника.

Другим ключовим принципом організації дистанційної роботи за Рамковою угодою є *умови зайнятості*. Зокрема, визначено, що дистанційні працівники користуються тими ж правами, гарантованими чинним законодавством і колективними договорами, що й працівники відповідних категорій, які працюють у приміщеннях роботодавців. Поряд із тим можуть бути необхідними додаткові колективні та/або індивідуальні договори, в яких будуть враховані особливості дистанційної роботи.

Третя вимога стосується *захисту даних*. Її суть полягає в тому, що роботодавець несе відповідальність за вжиття відповідних заходів, зокрема, щодо програмного забезпечення, спрямованих на забезпечення захисту даних, які використовуються та обробляються дистанційним працівником для професійних цілей. Також роботодавець інформує дистанційного працівника про

все застосовне законодавство та правила компанії щодо захисту даних, а саме про будь-які обмеження щодо використання ІТ-обладнання чи засобів, таких як Інтернет, та санкції у разі їх недотримання. Надалі відповідальність за дотримання цих правил несе дистанційний працівник.

Четвертою засадою здійснення дистанційної роботи у Рамковій угоді вказується *приватність*. Це означає, що роботодавець має поважати приватність дистанційних працівників. Якщо встановлюється будь-яка система моніторингу, вона повинна бути співмірною з цілями та запроваджена відповідно до Директиви 90/270 щодо роботи з екранними пристроями.

П'ята вимога стосується питань *обладнання*. Щодо цього в Рамковій угоді встановлено, що всі питання стосовно робочого обладнання, відповідальності та витрат чітко визначаються до початку роботи у дистанційному режимі. Як правило, відповідальність за надання, встановлення та обслуговування обладнання, необхідного для регулярної дистанційної роботи, несе роботодавець, якщо дистанційний працівник не використовує власне обладнання. Якщо дистанційна робота виконується регулярно, роботодавець відшкодовує або покриває витрати, безпосередньо пов'язані з роботою, зокрема такі, що стосуються комунікації. Також роботодавець надає дистанційному працівникові відповідну технічну підтримку та несе витрати, пов'язані з втратою чи пошкодженням обладнання та даних, якими користується дистанційний працівник. Дистанційний працівник дбає про надане йому обладнання, не збирає та не поширює незаконні матеріали через Інтернет.

Шоста засада, передбачена Рамковою угодою, стосується *охорони здоров'я та безпеки працівників*. Роботодавець несе відповідальність за охорону безпеки та здоров'я дистанційних працівників відповідно до Директиви 89/391 та відповідних похідних директив, національного законодавства та колективних договорів. Роботодавець інформує дистанційних працівників про політику компанії щодо безпеки та здоров'я на роботі, зокрема, вимог щодо екранних пристроїв. Дистанційний працівник належним чином застосовує такі правила безпеки. З метою перевірки належного застосування чинних положень про безпеку та здоров'я на роботі роботодавець, представники працівників і/або відповідні органи отримують доступ до місця виконання дистанційної роботи, відповідно до вимог національного законодавства та колективних договорів. Якщо дистанційний працівник працює вдома, такий доступ надається за попередньою домовленістю та за згодою працівника. Дистанційний працівник має право вимагати проведення інспекційних візитів.

Сьомий принцип стосується *організації роботи*. У рамках чинного законодавства, колективних договорів і правил компанії дистанційний працівник управляє організацією свого робочого часу. Нормативи завантаженості та продуктивності дистанційних працівників прирівнюються до стандартів, застосованих до працівників, які працюють у приміщеннях роботодавців. Роботодавець гарантує вжиття заходів, спрямованих на запобігання ізолюваності дистанційних працівників від решти робочого колективу компанії,

наприклад, надаючи їм можливості для регулярних зустрічей із колегами та отримання інформації про компанію.

У восьмому принципі йдеться про *навчання* дистанційних працівників. Зокрема, передбачено, що дистанційні працівники мають такий самий доступ до можливостей навчання та кар'єрного зростання, що й працівники тієї ж категорії, які працюють у приміщенні роботодавця, і на них поширюється та ж сама політика атестації, що й на інших працівників.

Дев'ятий ключовий принцип присвячений *питанням колективних прав*. Так, дистанційні працівники мають такі ж колективні права, що і працівники, які працюють у приміщеннях роботодавців. Жодні перешкоди для спілкування з представниками працівників не ставляться. На них поширюються такі ж умови участі у виборах до органів, які представляють працівників або забезпечують їхнє представництво⁶.

На думку європейських експертів, Рамкова угода про дистанційну роботу за 20 років свого існування демонструє свій ефект. Вона надала широке визначення дистанційної роботи, яке здатне витримати швидку цифровізацію та інші кардинальні зміни у світі праці. Ключові принципи, викладені в Угоді, є позачасовими і готові легко прослужити ще 20 років. Однак, щоб рухатися вперед, потрібно заповнити кілька прогалин, пов'язаних із робочим часом і приватним життям дистанційних працівників, а також транскордонною дистанційною роботою, що, безумовно, слід розглянути в майбутніх ініціативах, пам'ятаючи при цьому про спектр можливостей дистанційної роботи зі змінним ступенем автономії та незалежності⁷.

З огляду на подальший розвиток інформаційних технологій можна припустити, що в недалекому майбутньому надомна робота як форма організації праці втратить свою актуальність взагалі. У зв'язку з цим, імовірно, постане питання щодо перегляду чинної Конвенції МОП № 177 про надомну працю та однойменної Рекомендації № 184 або й навіть ухвалення нової, положення якої відображатимуть сучасні форми віддаленої роботи, пов'язані здебільшого з використанням інтелектуальних здібностей працівників та інформаційних технологій.

Незважаючи на те, що Україна, напевно, одна з останніх серед європейських і, навіть з пострадянських країн, запровадила правове регулювання дистанційної роботи, маючи широкі можливості вивчити й запозичити позитивний досвід інших держав у цій сфері, певних недоліків та прогалин нам все ж не вдалося уникнути.

Передусім не зрозуміло, чому норми про надомну і дистанційну роботу, як особливі форми організації праці, законодавець помістив до глави IV «Робочий час» Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), яка регламентує питання тривалості робочого часу, його режимів та ін.? Очевидно, у структурі чинного Кодексу, з огляду на його «поважний вік», не знайшлося більш підходящого місця для унормування цих нестандартних форм зайнятості, що ще раз переконує у неспроможності «точкових» фра-

гментарних змін і необхідності проведення комплексної та системної рекодифікації трудового законодавства.

Окремою проблемою, на нашу думку, є деяка плутанина із розумінням дистанційної та надомної роботи як тимчасової (вимушеної) форми організації праці, зокрема на період карантину, та роботи, що здійснюється постійно на підставі відповідного трудового договору про дистанційну чи надомну роботу. Так, в одних нормах йдеться про дистанційну та надомну роботу як про особливий вид трудового договору, про що свідчать, зокрема, доповнення до ч. 1 ст. 24 КЗпП щодо обов'язкового додержання письмової форми при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу. Водночас згідно з ч. 8 ст. 60-1 та ч. 11 ст. 60-2 КЗпП надомна робота та дистанційна робота можуть запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця *без обов'язкового укладення трудового договору про надомну роботу або трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі* 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. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження надомної чи дистанційної роботи. У такому разі норми частини третьої ст. 32 Кодексу, які визначають порядок зміни істотних умов праці з ініціативи роботодавця, не застосовуються.

У зв'язку з цим виникає питання, по-перше, щодо необхідності диференційованого підходу до розуміння надомної та дистанційної роботи залежно від способу та умов їх запровадження. Зокрема, як зазначає Т. Парпан, «зміна умов трудового договору, яка проводиться без згоди з працівником, мала б визнаватися примусовою працею. Проте наявність виняткових обставин дає підстави таку ситуацію розглядати як тимчасове переведення, що передбачене ч. 2 ст. 33 КЗпП України. Хоча в цьому випадку строк такого переведення не обмежується одним місяцем, а обумовлюється часом настання певної події (наприклад, відсутністю загрози техногенного характеру або поширення пандемії, закінченням періоду самоізоляції працівника)⁸. По-друге, ця норма, на нашу думку, не узгоджується з добровільністю дистанційної роботи, що є одним з її ключових принципів, визначених у проаналізованій вище Рамковій угоді ЄС про дистанційну роботу. Ще більш сумнівною у зв'язку з цим видається норма частини 10 ст. 60-2 КЗпП, відповідно до якої працівник може *вимагати* від роботодавця тимчасове, строком до двох місяців, *переведення на дистанційну роботу*, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації.

Також не зовсім відповідає положенням Рамкової угоди ЄС норма частини четвертої ст. 60-2 КЗпП, згідно з якою у разі запровадження дистанційної роботи працівник несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на своєму робочому місці. За Угодою відповідальність за

охорону безпеки та здоров'я дистанційних працівників відповідно до Директиви 89/391 та відповідних похідних директив, національного законодавства та колективних договорів несе роботодавець.

Не можна не звернути увагу на те, що нормами статей 60-1 та 60-2 КЗпП значна частина умов, а також прав і обов'язків сторін трудового договору про надомну, а особливо трудового договору про дистанційну роботу, віднесено на рівень індивідуальних домовленостей між працівником і роботодавцем та має бути відображено у змісті відповідного трудового договору. Зокрема, це стосується порядку і строків 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. При цьому окремо визначається, що у разі відсутності у трудовому договорі положень про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами таке забезпечення покладається на роботодавця, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим. Водночас, як уже згадувалося вище, у цій же статті передбачені випадки, коли дистанційна робота запроваджується без трудового договору, наприклад, на період пандемії. Чи має право працівник вимагати відшкодування витрат, пов'язаних з дистанційною роботою, від роботодавця у таких ситуаціях? Як бути, якщо працівник травмувався під час виконання роботи вдома? У деяких країнах ці питання вже певний час перебувають у фокусі уваги законотворця та судів. Наприклад, суд Федеративної Республіки Німеччина *постановив, що працівник, який послизнувся, пройшовши кілька метрів від свого ліжка до домашнього офісу, може вимагати виплати страхування від нещасних випадків в робочому місці, оскільки технічно він прямував на роботу*. З постанови суду випливає, що закон про страхування поширюється на віддалену роботу, зокрема, на автоматизоване робоче місце, встановлене роботодавцем на території приватного володіння працівника на постійній основі. *«Якщо застрахована діяльність здійснюється у домашньому господарстві застрахованої особи або в іншому місці, страховий захист надається в тому ж обсязі, що й у випадку, коли діяльність здійснюється на території компанії»*, – йдеться в рішенні суду. Отже, суд вирішив, що працівник отримав виробничу травму і може розраховувати на компенсацію, адже роботодавці зобов'язані піклуватися про своїх працівників, незалежно від того, де вони працюють⁹.

Ще одним суперечливим питанням у сфері застосування дистанційної роботи є встановлення місця її виконання. Ця проблема постала доволі гостро

після 24 лютого 2022 р. – дати повномасштабного вторгнення РФ на територію нашої держави та запровадження в Україні правового режиму воєнного стану. Вже згадувана ст. 60-2 КЗпП України передбачає право працівника у разі запровадження дистанційної роботи самостійно визначати робоче місце. Отже, КЗпП України не містить обмежень щодо місця виконання роботи працівниками дистанційно, у тому числі й з-за кордону, за наявності технічних можливостей. Однак з березня 2022 р. такі обмеження були запроваджені підзаконними нормативними актами. Так, державні службовці та працівники державного органу на період воєнного стану за рішенням керівника можуть працювати дистанційно, але тільки на території України¹⁰. У такий спосіб Кабінет Міністрів України (далі – КМУ) фактично заборонив дистанційну роботу для державних службовців, які перебувають поза межами території України. У зв'язку з цим виникають питання щодо наявності повноважень у КМУ регулювати встановлення дистанційної роботи для державних службовців та працівників державних органів, а також підстав встановлення такої заборони. У положеннях законодавства про державну службу та про працю відсутні повноваження КМУ регулювати питання дистанційної роботи в державних органах. За таких умов доцільно згадати, що основи державної служби визначаються виключно законами України (п. 12 ч. 1 ст. 92 Конституції України), а відносини, що виникають у зв'язку із вступом, проходженням та припиненням державної служби, регулюються цим Законом, якщо інше не передбачено законом (ч. 2 ст. 5 Закону № 889). Безперечно, що дистанційна робота державних службовців є складовою проходження державної служби, а тому має регулюватися законом. Саме тому в частині відповідності актам вищої юридичної сили постанова КМУ від 12 квітня 2022 р. № 440 є сумнівною¹¹.

Чимало дискусій серед юристів викликала також постанова КМУ «Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану» від 26 квітня 2022 р. № 481 (далі – Постанова № 481), пунктом 1 якої встановлено, що на період воєнного стану для працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки (далі – суб'єкт господарювання) за рішенням виконавчого органу або керівника суб'єкта господарювання може запроваджуватися дистанційна робота за наявності організаційної і технічної можливості для виконання їх обов'язків, але лише на території України¹².

Ситуацію ускладнило й те, що законодавство не містить чіткого визначення поняття «суб'єкт господарювання державного сектору економіки». Згідно зі ст. 22 Господарського кодексу України суб'єктами господарювання державного сектору економіки є суб'єкти, що діють на основі лише державної власності, а також суб'єкти, державна частка у статутному капіталі яких перевищує 50 відсотків чи становить величину, яка забезпечує державі право вирішального впливу на господарську діяльність цих суб'єктів.

Міністерство економіки України у листі-роз'ясненні на запит Освітнього Омбудсмана України щодо застосування спірної постанови до працівників

комунальних і державних закладів освіти та правомірності вимагання від працівників таких закладів негайного повернення на територію України під час воєнного стану зазначило таке: «Згідно із Законом України «Про Фонд державного майна України» Фонд державного майна України забезпечує формування і ведення Єдиного реєстру об'єктів державної власності, є його розпорядником. Реєстр (перелік) суб'єктів господарювання державного сектору економіки (державних підприємств, їх об'єднань, дочірніх підприємств та господарських товариств, державна частка у статутному капіталі яких перевищує 50 відсотків) з інформацією про суб'єкти управління розміщений на офіційному вебсайті Фонду державного майна України¹³.

Постанова № 481 передбачає, що у разі перебування працівників суб'єкта господарювання в робочий час поза межами робочого місця в Україні без рішення виконавчого органу або керівника суб'єкта господарювання про запровадження дистанційної роботи або перебування в робочий час за кордоном (за винятком перебування у відрядженні) до них може бути застосоване дисциплінарне стягнення відповідно до закону. Таким чином, КМУ пропонує розглядати такі дії працівників як порушення трудової дисципліни. Оскільки у ст. 147 КЗпП України передбачено два дисциплінарних стягнення, а саме догана і звільнення, це дає змогу роботодавцю застосувати щодо працівника, який працює дистанційно з-за кордону, такий вид дисциплінарного стягнення, як звільнення.

О. Є. Луценко, спираючись на висновок про те, що дистанційна робота за своєю сутністю є такою формою організації праці, яка дає свободу працівнику у виборі місця виконання своєї трудової функції, а обмеження цієї свободи нівелює саму природу дистанційної роботи, ставить слушне питання, чи не є такі приписи, якими дозволено деяким категоріям працівників (держслужбовці, працівники державного сектору економіки) працювати дистанційно лише на території України, дискримінаційними?¹⁴ На нашу думку, скасування на період воєнного стану дистанційної роботи для тих, хто перебуває за кордоном, може бути виправдане об'єктивними потребами забезпечення безперервного функціонування об'єктів критичної інфраструктури, підприємств, які спеціалізуються на наданні послуг з боку держави, врешті, підтримки її економіки та життєздатності. Позатим, навіть у складних обставинах, при ухваленні таких рішень державним органам слід діяти лише в межах своїх конституційних повноважень і не забувати про юридичну визначеність, яка, як один із елементів принципу верховенства права, передбачає, що законодавець повинен прагнути чіткості та зрозумілості у викладенні норм права.

Самостійну проблему в ході організації дистанційної роботи становить використання електронного цифрового підпису у взаємодії роботодавця та дистанційного працівника. Постає питання як про фінансові витрати на його отримання (на кого вони мають покладатися), так і про необхідність використання такого підпису при ознайомленні дистанційного працівника з наказами, посадовою інструкцією, локальними актами роботодавця. Також не вирі-

шеною проблемою залишається можливість притягнення дистанційного (надомного) працівника до дисциплінарної відповідальності, зокрема, в який спосіб має відбуватися документальна фіксація дисциплінарних проступків такого працівника, встановлення його вини, якщо неналежне виконання трудових обов'язків було зумовлено технічними причинами чи іншими незалежними від працівника обставинами. Останнє набуває особливої актуальності в нинішніх умовах повномасштабної війни з РФ з огляду на складну ситуацію в напівзруйнованій енергетичній системі України, постійні відключення електроенергії й відсутність зв'язку.

Висновки. Поняття «дистанційна робота» може використовуватися для позначення двох різних за своїм змістом явищ, а саме: 1) особливого режиму роботи, який може застосовуватися тимчасово за рішенням роботодавця як вимушений захід у разі настання певних обставин, що загрожують життю або здоров'ю людей; 2) особливої форми організації праці, яка передбачає, що дистанційні працівники, в силу специфіки своєї трудової функції, можуть і згодні постійно виконувати роботу поза місцезнаходженням роботодавця. Таку форму зайнятості узгоджують працівник і роботодавець, як правило, під час укладання трудового договору, особливістю якого є виконання працівником роботи дистанційно. На жаль, при внесенні останніх змін і доповнень до КЗпП України законодавець цієї відмінності не врахував.

Дистанційна робота пов'язана з вищим рівнем автономії працівників (ї, отже, гнучкості), ніж традиційні форми організації праці. Оскільки цей високий рівень автономії також призводить до зниження рівня контролю з боку роботодавця, компанії, які впроваджують дистанційну роботу, намагаються втримати його, запроваджуючи нові підходи. Наприклад, використовуючи систему оплати праці на основі результатів, а не робочих годин, або застосовуючи технічні інструменти моніторингу – систем, які фіксують, чи увійшов працівник у мережу компанії, скільки часу він працює та над яким завданням. Обидва ці підходи можуть мати негативні наслідки для працівників, якщо вони впливають на рівень заробітної плати (що у такий спосіб стає ще більш залежним від особистої здатності працівників ефективно організувати свою роботу), інтенсивності роботи та/або рівень стресу.

Очевидно, що особливості трудових договорів про дистанційну роботу повинні бути врегульовані в окремому розділі КЗпП, з унормуванням низки питань, які наразі не набули відображення у законі, зокрема, щодо порядку взаємодії роботодавця та дистанційного працівника у процесі виконання трудової діяльності (порядок захисту та обміну інформацією, передачі роботодавцем завдань, контролю за їх виконанням); доступу дистанційних працівників до можливостей навчання та кар'єрного зростання; механізму захисту прав дистанційних працівників за допомогою профспілок, їх участі у колективних переговорах і вирішенні колективних трудових спорів.

1. Конвенція МОП № 177 про надомну працю від 20.06.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text (дата звернення: 03.01.2023). 2. Рекомендація МОП № 184 щодо надомної праці від 20.06.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100#Text (дата звернення: 03.01.2023). 3. Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf (дата звернення: 03.01.2023). 4. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088> (дата звернення: 03.01.2023). 5. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj>. 6. The Framework Agreement on Telework. URL: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/202009/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf (дата звернення: 03.01.2023). 7. Huybrechts S. 20 years Framework Agreement on Telework: looking back to move forward. URL: <http://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/07/18/20-years-framework-agreement-on-telework-looking-back-to-move-forward/> (дата звернення: 03.01.2023). 8. Парпан Т. В. Законодавчі зміни щодо поглиблення флексибілізації трудових правовідносинах, зумовлені пандемією COVID-19. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 8. С. 154. 9. Суд у Німеччині постановив виплатити компенсацію чоловіку, який, працюючи вдома, впав по дорозі від ліжка до комп'ютера. URL: <https://yur-gazeta.com/golovna/sud-u-nimechchini-postanoviv-viplatiti-kompensaciyu-choloviku-yakiy-pracuuyuchivdoma-vprav-po-dorozhi.html> (дата звернення: 01.12.2022). 10. Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану: постанова Кабінету Міністрів України від 12.04.2022 № 440. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 03.01.2023). 11. Негара Р. В. Дистанційна робота державних службовців з-за кордону: проблеми правового регулювання та практичної реалізації в умовах воєнного стану. Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів ХХІ століття: у 2 т. : матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (Одеса, 17 червня 2022 р.) / за заг. ред. С. В. Ківалова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 2. С. 63–67. 12. Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану: постанова Кабінету Міністрів України від 26.04.2022 № 481. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/deyaki-pitannya-organizaciyi-roboti-pracivnikiv-subyektiv-gospodaryuvannya-derzhavnogo-sektoru-ekonomiki-na-period-voyennogo-stanu-481> (дата звернення: 03.01.2023). 13. Лист Міністерства економіки України від 14.05.2022 № 3211-07/24215-01. URL: <https://eo.gov.ua/wp-content/uploads/2022/05/Roziasnennia-Minekonomiku.pdf> (дата звернення: 03.01.2023). 14. Луценко О. Є. Трудно-правові аспекти використання дистанційної праці в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія Право. 2022. Випуск 72: частина 2. С. 30.

References

1. Konventsiiia MOP № 177 pro nadomnu pratsiu vid 20.06.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text (data zvernennia: 03.01.2023) [ukr.].
2. Rekomendatsiia MOP № 184 shchodo nadomnoi pratsi vid 20.06.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100#Text (data zvernennia: 03.01.2023) [ukr.].
3. Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_544138.pdf (data zvernennia: 03.01.2023).
4. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088> (data zvernennia: 03.01.2023).
5. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj>
6. The Framework Agreement on Telework. URL: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/202009/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf (data zvernennia: 03.01.2023).
7. Huybrechts S. 20 years Framework Agreement on Telework: looking back to move forward. URL: <http://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/07/18/20-years-framework-agreement-on-telework-looking-back-to-move-forward/> (data zvernennia: 03.01.2023).
8. Parpan T. V. Zakonodavchi zminy shchodo pohlyblennia fleksybilizatsii u trudovykh pravovidnosynakh, zumovleni pandemiieiu COVID-19. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal*. 2021. № 8. S. 154 [ukr.].
9. Sud u Nimechchyni postanovyv vyplatyty kompensatsiiu choloviku, yakyi, pratsiuiuchy vdoma, vpav po dorozhi vid lizhka do kompiutera. URL: <https://yur-gazeta.com/golovna/sud-u-nimechchyni-postanoviv-vyplatiti-kompensatsiyu-choloviku-yakiyu-pracyuyuchi-vdoma-vpav-po-dorozhi.html> (data zvernennia: 01.12.2022) [ukr.].
10. Deiaki pytannia orhanizatsii roboty derzhavnykh sluzhbovtiv ta pratsivnykiv derzhavnykh orhaniv u period voiennoho stanu: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 12.04.2022 № 440. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2022-%D0%BF#Text> (data zvernennia: 03.01.2023) [ukr.].
11. Nehara R.V. Dystantsiina robota derzhavnykh sluzhbovtiv z-za kordonu: problemy pravovoho rehuliuвання ta praktychnoi realizatsii v umovakh voiennoho stanu // Yevropeiskyi vybir Ukrainy, rozvytok nauky ta natsionalna bezpeka v realiiakh masshtabnoi viiskovoi ahresii ta hlobalnykh vyklykiv KhKhI stolittia: u 2 t.: materialy Mizhnar.nauk.-prakt. konf. (m. Odesa, 17 chervnia 2022 r.) / za zah. red. S. V. Kivalova. Odesa: Vydavnychi dim «Helvetyka», 2022. T. 2. S. 63-67 [ukr.].
12. Deiaki pytannia orhanizatsii roboty pratsivnykiv subiektiv hospodariuvannia derzhavnogo sektoru ekonomiky na period voiennoho stanu: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 26.04.2022 № 481. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/deyaki-pitannya-organizatsiyi-roboti-pracivnikiv-subyektiv-gospodaryuvannya-derzhavnogo-sektoru-ekonomiki-na-period-voynennogo-stanu-481> (data zvernennia: 03.01.2023) [ukr.].
13. Lyst Ministerstva ekonomiky Ukrainy vid 14.05.2022 № 3211-07/24215-01. URL: <https://eo.gov.ua/wp-content/uploads/2022/05/Roziasnennia-Minekonomiky.pdf> (data zvernennia: 03.01.2023) [ukr.].
14. Lutsenko O. Ye. Trudo-pravovi aspekty vykorystannia dystantsiinoi pratsi v umovakh voiennoho stanu. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu*. Seriya Pravo. 2022. Vypusk 72: chastyna 2. S. 30 [ukr.].

Simutina Yana. Remote work in Ukraine: problems and prospects of improving its legal regulation

The article is devoted to the problems and prospects of legal regulation of remote work in Ukraine. Attention is paid to international and European standards dedicated to the features of remote work. Special attention is devoted to the study of the problems of limiting remote work for certain categories of workers under martial law. The conclusion is justified that the concept of “remote work” can be used to denote two phenomena that are different in their content. Firstly, remote work is a special mode of work that can be applied temporarily by the employer’s decision as a forced measure in the event of certain life-threatening circumstances or people’s health. Secondly, remote work as a special labour organization provides that teleworkers constantly perform work outside the employer’s location due to the specificity of their labour function.

The use of an electronic digital signature in the interaction between the employer and the remote worker is a separate problem in the course of organizing remote work. The question arises about the financial costs of obtaining it (on whom they should rely) and the need to use such a signature when familiarizing the remote worker with the orders, job description, and local acts of the employer. Also, the possibility of bringing a teleworker to disciplinary responsibility remains an unsolved problem, in particular, in what way the disciplinary offenses of such a worker should be documented, and his guilt should be established if the improper performance of labor duties was due to technical reasons or other circumstances independent of the worker. The latter becomes especially relevant in the current conditions of a full-scale war with russia, given the difficult situation in the dilapidated energy system of Ukraine, constant power outages and lack of mobile or internet connection.

Proposals regarding the need to improve the legal regulation of remote work in a separate section of the Labour Code are formulated. In particular with the regulation of the ways of interaction between the employer and the teleworker in the process of performing work (the order of protection and exchange of information, transfer of the employer’s tasks, control over their execution); access of teleworkers to opportunities for training and career growth; the mechanism for protecting the rights of teleworkers with the help of trade unions, their participation in collective negotiations and the resolution of collective labour disputes.

Key words: *remote work, special form of labour organization, labour contract on remote work, non-standard employment.*