DOI:10.35774/app2023.01.060
УДК 349.2:331.103-024.87

Назарчук Оксана,
доктор філософії (Ph.D.), доцент
кафедри приватного права
Юридичного Інституту Київського
національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана
ORCID ID: 0000-0001-5849-3758

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ

Визначено особливості дистанційної роботи в сучасних реаліях. Механізм її реалізації є новим викликом часу, а тому дослідження такої форми зайнятості доволі актуальне щодо контексту регулювання трудових відносин в умовах виникнення кризових станів у державі та суспільстві, а також з огляду на стрімкий розвиток інноваційних технологій і цифровізації. Одна з найголовніших переваг – можливість надалі працювати та підтримувати економічну рівновагу та конкурентоспроможність нашої країни.

Звернуто увагу на те, що дистанційна робота вимагає не лише удосконалення цифрового досвіду в індустрії праці, а й додаткового захисту трудових прав кожної людини – це зумовлює проблематику та формує вектори для подальших досліджень. Охарактеризовано, що дистанційна праця створює ризики зниження соціального захисту та соціального забезпечення працівників, що неприпустимо, адже особливості сучасної праці демонструють зміну традиційних меж праці, посилюється роль індивідуальних якостей та компетенцій працівника.

Досліджено міжнародний досвід дистанційної праці в таких країнах, як Великобританія, Бельгія, Італія. Дистанційна робота на законодавчому рівні дещо полегшила становище, але і в деяких випадках спричинила додаткові питання як у працівників, так і роботодавців. Працівникам необхідно пройти спеціальну підготовку для переходу на дистанційну роботу, так як існує необхідність все ж таки переконатися, що така особа зможе ефективно виконувати свою роботу в такому форматі.

Розглянуто, що дистанційна робота у період воєнного стану відображає дуальні аспекти для суб'єктів трудового права. Визначені такі проблеми як: захист конфіденційної інформації, безпека працівника та його членів сім'ї та ввіреного йому обладнання, облік робочого часу та часу відпочинку працівника; застосування заходів дисциплінарної відповідальності за прогул.

Ключові слова: *право на працю, працівник, роботодавець, дистанційна робота, гарантії трудових прав, захист прав працівників, воєнний стан.*

Nazarchuk Oksana

Legal aspects of remote work in modern realities

The article defines the features of remote work in modern realities. The mechanism for the implementation of remote work is a new challenge of the time, so the study of this form of employment is quite relevant in relation to the context of regulating labor relations in the context of the emergence of crisis conditions in the state and society, as well as taking into account the rapid development of innovative technologies and digitalization. One of the main advantages is the opportunity to continue to work and maintain the economic balance and competitiveness of our country.

Attention is drawn to the fact that remote work requires not only the improvement of digital experience in the labor industry, but also additional protection of the labor rights of each person - this leads to problems and forms vectors for further research. It is characterized that remote work creates risks of reducing the social protection and social security of workers, which is unacceptable, because the features of modern labor demonstrate a change in the traditional limits of labor, the role of the individual qualities and competencies of the employee is increasing.

The international experience of remote work in such countries as Great Britain, Belgium, Italy has been studied. Remote work at the legislative level has somewhat eased the situation, but in some cases has led to additional questions for both employees and employers. Workers need to receive special training for the transition to remote work, as there is a need to make sure that such a person can effectively carry out his work in this format.

It is considered that remote work during martial law reflects the dual aspects of the subjects of labor law. Problems are identified: protection of confidential information, safety of the employee and his family members and the equipment entrusted to him, accounting of working time and rest time of the employee; application of disciplinary measures for absenteeism.

© Оксана Назарчук, 2023

Keywords: *right to work, employee, employer, remote work, guarantees of labor rights, protection of workers' rights, martial law.*

Постановка проблеми. Кількість людей, які сьогодні працюють дистанційно, постійно збільшується. Проблемні питання впровадження розвитку дистанційної праці в Україні прискорили такі чинники, як: пандемія, пов'язана з COVID-19, та введення воєнного стану у зв'язку з російською агресією [4]. Так, введення воєнного стану на всій території України є безпрецедентним заходом за роки незалежності, що спричиняє проблемні правові аспекти в реалізації захисту прав людини. Безумовно, такі події вносять певні корективи у можливість реалізації фундаментального права на працю кожної людини. Таким чином, сучасні реалії становлять певний виклик перед державою – необхідність у запровадженні стрімких цифрових технологій, що трансформує цифрову компетентність інноваційної людини, адже цифровізація дистанційної роботи, є головним елементом, що становить віртуальну аудиторію та є новітнім трендом на світовому ринку праці. Проаналізувавши законодавство України щодо дистанційної праці, необхідно детально вивчити правові конструкції, які мають певні особливості, особливо на фоні сучасних подій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Війна, введення воєнного стану, мобілізація працівників, тимчасова окупація, руйнування різних підприємств в Україні вплинула на діяльність всіх суб'єктів господарської діяльності, установ та організацій по всій території нашої держави і призвели до внесення змін до правового регулювання різних сфер життєдіяльності держави, в тому числі трудових відносин. 24 березня 2022 р. набув чинність Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким внесено зміни до чинного законодавства та визначено особливості трудових відносин у такий складний час [3]. Ми маємо стресові переживання, необхідність пристосовуватися до нових умов життєвого середовища.

Мета дослідження – проведення комплексного аналізу правових аспектів дистанційної роботи в умовах сучасного стану.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що охоплює можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю [1]. Трансформація ринку праці та формування нових соціально-економічних відносин змінює характер праці та форми трудової діяльності.

Правове регулювання поняття дистанційної роботи як нетрадиційної форми організації трудових відносин завжди були предметом обговорення в численних емпіричних дослідженнях, відображалися в наукових працях та були темами значних дискусій правників. Нині в українському законодавстві дистанційна праця є сучасним нововведенням. 4 лютого 2021 р. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» № 1213-IX – конкретизує поняття дистанційної праці, удосконалює процес оформлення. Так, дистанційна робота – це форма організації праці, за якої працівник виконує роботу поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [5].

Кодекс законів про працю України (далі КЗпП України) доповнений важливими статтями: 60-1 «Надомна робота» та 60-2 «Дистанційна робота». Ці два поняття остаточно розмежовані й наразі вони в науці трудового права більше не ототожнюються. Варто зауважити, що відповідно до ст. 60-2 КЗпП України передбачений чіткий порядок оформлення трудових відносин з дистанційним працівником [2].

Щодо проблемних питань, варто погодитися з думкою О. Ф. Мельничук, де науковець вказує особливості дистанційної праці в умовах воєнного стану, адже через збройну агресію та постійну небезпеку збільшилась кількість поважних причин для укладення саме строкових договорів, наприклад для усунення кадрового дефіциту. Як зазначає науковець, через підстави, пов'язані з війною, не є винятком укладення строкових договорів саме про дистанційну роботу, за договором про дистанційну роботу працівник має право розподіляти робочий час на власний розсуд, але в межах норм трудового законодавства. Але однією із змін, яка була внесена через воєнний стан, є те, що це право працівника обмежується, відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається працедавцем. Для усіх працівників збільшилася як нормальна, так і скорочена тривалість робочого часу, тому для працівників, які працюють дистанційно, також може збільшуватися робочий час. Відповідно, в такому випадку оплата праці працівника має також зрости [6, с. 245].

Необхідно також погодитися з думкою М. Луняк, де науковиця зазначає, що неврегульованими все ще є такі питання, як: захист конфіденційної інформації (комерційної таємниці); безпека працівника, його членів сім'ї та ввіреного йому обладнання (через можливе шкідливе випромінювання матеріалів чи обладнання, втручання дітей, домашніх тварин, сторонніх осіб у технологічний процес); облік робочого часу та часу відпочинку працівника; застосування заходів дисциплінарної відповідальності за прогул [8]. Таким чином, потрібно забезпечити належні умови захисту прав та свобод сторін віддалених правовідносин через оперативне реагування законодавців.

Наступною і вкрай важливою проблемою дистанційної роботи є комунікація співробітників, яка забезпечується саме засобами електронної комунікації (електронна пошта, відеоконференції на різних платформах, голосові та текстові повідомлення та інше). Варто погодитися з думкою науковців С. Лучик та В. Лучик, які звертають увагу, що постійне перебування в Інтернет-середовищі, використання інтернет-комунікацій може створювати у працівників відчуття ізольованості від колективу і не тільки. Посилене використання електронних комунікацій у більшості людей викликає фізичну й психологічну втому, напруження, що може переходити у хвороби. Працівник поступово приходить до думки, що потрібно змінювати роботу [10, с. 64].

У час розвитку та користування цифровими технологіями збільшуються ризики зниження зайнятості, зміна її структури. За оцінками McKinsey & Co, у світі до 2030 р. через розвиток штучного інтелекту й автоматизації процесів без роботи опиняться 400–800 млн осіб (від 15% до 30% світової робочої сили). Згідно з даними McKinsey, близько 60% усіх професій мають щонайменше 30% видів діяльності, які може бути автоматизовано за допомогою сучасних технологій, тобто до ризиків втрати працівниками роботи будуть додаватись ризики зниження соціального захисту та соціального забезпечення, втрати соціального статусу без можливості його підвищення [12]. Отже, негативні тенденції можуть провокувати ризики формування психологічної залежності, а в крайніх випадках навіть деградації особистості.

Доцільно звернутися до зарубіжного досвіду дистанційної праці. У Великобританії дистанційна робота вводиться на основі консенсусу, тобто якщо роботодавець робить пропозицію дистанційної роботи, то працівник може прийняти або відмовитися від неї. Якщо працівник висловлює бажання дистанційної роботи, то роботодавець може прийняти або відхилити цей запит.

Корисним досвідом для українського трудового законодавства є те, що працівникам необхідно пройти спеціальну підготовку для переходу на дистанційну роботу. Існує необхідність все ж таки переконатися, що така особа зможе ефективно виконувати свою роботу в такому форматі. В законодавстві Великобританії підкреслюється вектор безпеки даних, оскільки певної розробленої системи захисту не існує, але працедавець зобов'язаний вчити дистанційних працівників усвідомлювати ризики, спонукаючи до постійних процедур резервного копіювання даних, у т. ч оновлювати антивірусне програмне забезпечення. Згідно зі статистичними даними, такий вид роботи не дуже поширений у цій країні, адже лише 8% робочої сили Великобританії використовують інформаційні технології. Роботодавці рекомендують своїм новим працівникам на першій роботі проводити більше часу в офісі, щоб вони могли ознайомитися з організацією та з колегами, перш ніж працювати дистанційно [7, с. 222–225].

Цікавим є досвід кількох країн Європейського союзу – Бельгії та Італії. Зокрема в Бельгії, на нашу думку, привабливі обов'язкові умови трудового договору про дистанційну роботу (оплата витрат, пов'язаних з тим, що робота виконується за межами підприємства (витрати на оплату за користування інтернетом, електроенергією) та визначення часу або періоду, протягом яких працівник доступний, тобто готовий до спілкування з роботодавцем, у т. ч. за допомогою сучасних технологій).

Ще з 2011 р. Італія запровадила певні заохочення для роботодавців, які приймають працівників на дистанційну роботу. Це зумовлено метою поєднання трудових обов'язків із сімейними, адже дотації для роботодавців виплачуються лише у випадку оформлення на дистанційну роботу саме тих осіб, які мають певні сімейні обов'язки, наприклад виховують дітей до 12 років, доглядають родичів з обмеженими можливостями [9, с. 135–136].

За даними опитування Міжнародної організації з міграції, наразі кількість внутрішньо переміщених осіб (ВПО) в Україні на 2023 р. становить 6,9 млн. На різноманітних платформах з пошуку роботи активні понад 35 тис. оголошень з вакансіями, в т. ч. з дистанційною формою, що лише на 12% менше аналогічного періоду минулого року до повномасштабного вторгнення. Це вказує на те, що бізнес адаптується до поточних складних умов і роботодавці, незважаючи труднощі, виявляють готовність надалі надавати українцям роботу [11].

Висновки. Дистанційна робота на законодавчому рівні полегшила становище як працівників, так і роботодавців. Зазначимо, що саме пандемія стала поштовхом до закріплення дистанційної роботи, поняття і сутність якої відрізняється від надомної роботи. Запровадження воєнного стану також вплинуло на цю форму організації праці, а саме: дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі; час початку щоденної роботи, у т. ч. дистанційну, визначає роботодавець.

Тим не менш, ми бачимо майбутнє, в якому частка традиційного трудового договору потрохи зменшується. У процесі дослідження розглянуто міжнародний досвід щодо регулювання питання дистанційної праці, де певною мірою він може бути корисний для нашої країни, наприклад досвід Італії, де роботодавців матеріально заохочують приймати працівників на дистанційну роботу. В Україні можна, наприклад, матеріально заохочувати тих роботодавців, які беруть на дистанційну роботу внутрішньо переміщених осіб. Водночас подальшого дослідження потребують питання здійснення контролю за належним виконанням дистанційної роботи, а також гарантії прав сторін трудових правовідносин.

Список використаних джерел

1. Конституція України: зі змінами та доповненнями: (прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р.) Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. 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: 19.02.2023).
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text (дата звернення 18.02.2023)
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 30.03.2020 р. №о540-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text (дата звернення: 18.02.2023)
5. 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 4 лютого 2021 року № 1213-IX. Відомості Верховної Ради України. 2021. № 20. Ст. 178. (дата звернення: 18.02.2023).
6. Мельничук О. Ф., Мельничук М. О., Павліченко І. М. Правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. 2022. № 70. С. 242–247.
7. Луценко О. Є. Дистанційна робота: досвід Великобританії. Право і суспільство. 2022. № 4. С. 221–226.
8. Луняк М. Трудове законодавство для віддалених працівників – норми, які могли б стати ефективними. URL: https://freelancehunt.com/blog/trudovie-zakonodavstvo-dlia-viddalienikh-pratsivnikiv-normi-iaki-mogli-b-stati-iefiektivnimi/ (дата звернення: 18.02.2023).
9. Гаращенко Л. П., Гаращенко В. В. Дистанційна праця в ЄС: аспекти правового регулювання. Юридичний вісник. 2018. № 4 (49). С. 132–139.
10. Лучик, С., and В. Лучик. «Дистанційна праця: проблеми мотивації» *Acta Academiae Beregsasiensis. Economics* (2022). URL: https://aab-economics.kmf.uz.ua/aabe/article/view/6/4. (дата звернення: 18.02.2023).
11. Робота для ВПО: кого шукають роботодавці URL: https://www.epravda.com.ua/columns/2023/01/23/696249/. (дата звернення: 19.02.2023).
12. Україна 2030Е-країна з розвинутою цифровою економікою. URL: https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html#6-2-10 (дата звернення: 19.02.2023).

References

1. *Konstytutsiia Ukrainy: zi zminamy ta dopovnenniamy:* (pryjniata na p'iatij sesii Verkhovnoi Rady Ukrainy 28 chervnia 1996 r.) *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 1996. № 30. St. 141[The Constitution of Ukraine: with amendments and additions: (adopted at the fifth session of the Verkhovna Rada of Ukraine on June 28, 1996) Gazette of the Verkhovna Rada of Ukraine. 1996. №. 30. Art. 141.] [in Ukrainian].
2. *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy*: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/lavs/shov/322-08#Tekht [Labor Code of Ukraine: Law of Ukraine dated 10.12.1971 № 322-VIII.] (data zvernennia: 19.02.2023) [in Ukrainian].

3. *Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu*: Zakon Ukrainy vid 15 bereznia 2022 roku № 2136-IKh. URL: https://zakon.rada.gov.ua/lavs/shov/2136-20#Tekht (data zvernennia 18.02.2023) [On the organization of labor relations under martial law: Law of Ukraine dated March 15, 2022 № 2136-IX.] [in Ukrainian].
4. *Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy, spriamovanykh na zabezpechennia dodatkovykh sotsial'nykh ta ekonomichnykh harantij u zv'iazku z poshyrenniam koronavirusnoi khvoroby (TsOVID-19*): Zakon Ukrainy vid 30.03.2020 r. №o540-IKh. URL: https://zakon.rada.gov.ua/lavs/shov/540-20#Tekht (data zvernennia: 18.02.2023) [On amendments to certain legislative acts of Ukraine aimed at providing additional social and economic guarantees in connection with the spread of coronavirus disease (COVID-19): Law of Ukraine dated March 30, 2020 № o540-IX] [in Ukrainian].
5. *Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy schodo udoskonalennia pravovoho rehuliuvannia dystantsijnoi, nadomnoi roboty ta roboty iz zastosuvanniam hnuchkoho rezhymu robochoho chasu*: Zakon Ukrainy vid 4 liutoho 2021 roku № 1213-IKh. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 2021. № 20. St. 178. (data zvernennia: 18.02.2023) [On amendments to some legislative acts of Ukraine on improving the legal regulation of remote, home work and work with the use of flexible working hours: Law of Ukraine dated February 4, 2021 No. 1213-IX. Gazette of the Verkhovna Rada of Ukraine. 2021. № 20. Art. 178.] [in Ukrainian].
6. Mel'nychuk O.F., Mel'nychuk M.O., Pavlichenko I.M. *Pravove rehuliuvannia ta osoblyvosti zastosuvannia dystantsijnoi roboty v umovakh voiennoho stanu*. Naukovyj visnyk Uzhhorods'koho Natsional'noho Universytetu. 2022. № 70. S. 242-247 [Melnichuk O. F., Melnichuk M. A., Pavlichenko I. M. Legal regulation and features of the use of remote work under martial law. Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. 2022. № 70. S. 242-247.] [in Ukrainian].
7. Lutsenko O.Ye. *Dystantsijna robota: dosvid Velykobrytanii*. Pravo i suspil'stvo. 2022. № 4. S. 221-226 [Lutsenko O. E. Remote work: the experience of Great Britain. Law and society. 2022. №4. pp. 221-226] [in Ukrainian].
8. Luniak M. *Trudove zakonodavstvo dlia viddalenykh pratsivnykiv – normy, iaki mohly b staty efektyvnymy*. URL: https://freelantsehunt.tsom/blog/trudovie-zakonodavstvo-dlia-viddalienikh-pratsivnikiv-normi-iaki-mogli-b-stati-iefiektivnimi/ (data zvernennia: 18.02.2023) [Lunyak M. Labor legislation for remote workers - norms that could become effective] [in Ukrainian].
9. Haraschenko L.P., Haraschenko V.V. *Dystantsijna pratsia v YeS: aspekty pravovoho rehuliuvannia*. Yurydychnyj visnyk. 2018. № 4 (49). S. 132-139 [Garashchenko L.P., Garashchenko V.V. Remote work in the EU: aspects of legal regulation. Legal Bulletin. 2018. № 4 (49). pp. 132-139] [in Ukrainian].
10. Luchyk, S., and V. Luchyk. *Dystantsijna pratsia: problemy motyvatsii*. Atsta Atsademiae Beregsasiensis. Etsonomitss (2022). URL: https://aab-etsonomitss.kmf.uz.ua/aabe/artitsle/viev/6/4. (data zvernennia: 18.02.2023) [Luchik, S., and V. Luchik. «Remote work: problems of motivation» Acta Academiae Beregsasiensis. Economics (2022)] [in Ukrainian].
11. *Robota dlia VPO: koho shukaiut' robotodavtsi.* URL: https://vvv.epravda.tsom.ua/tsolumns/2023/01/23/696249/ (data zvernennia: 19.02.2023) [Work for IDPs: who are employers looking for] [in Ukrainian].
12. *Ukraina 2030E-kraina z rozvynutoiu tsyfrovoiu ekonomikoiu*. URL: https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoiu-tsifrovoiu-ekonomikoiu.html#6-2-10 (data zvernennia: 19.02.2023) [Ukraine 2030 is a country with a developed digital economy] [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 16.02.2023