

Ткаченко В. С.,  
кандидат юридичних наук

## ДЕЯКІ ПИТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ В КОНТЕКСТІ ДИСТАНЦІЙНОЇ ТА НАДОМНОЇ РОБОТИ

**Анотація.** Стаття присвячена аналізу викликів та особливостей організації робочого часу в умовах дистанційної та надомної роботи. Зважаючи на стрімкий розвиток інформаційних технологій та зростаючу популярність гнучких форм зайнятості, дослідження зосереджене на правових, соціальних та економічних аспектах цих нових форм праці. Розглядається історичний розвиток дистанційної та надомної роботи, починаючи з появи перших технологічних можливостей для віддаленої праці до сучасних умов, зумовлених пандемією COVID-19. Аналізуються ключові етапи та фактори, що сприяли розширенню цих форм зайнятості. Детально розглядаються нормативні акти та регуляторні механізми, що регулюють дистанційну та надомну роботу. Аналізується національне законодавство різних країн, зокрема норми щодо тривалості робочого часу, періодів відпочинку, обов'язків роботодавців і працівників, а також заходів безпеки і охорони праці. Розглядаються практичні аспекти організації робочого часу, включаючи встановлення графіків роботи, управління робочим навантаженням та підтримання продуктивності. Особлива увага приділяється проблемам самодисципліни, уникнення професійного вигорання та забезпечення балансу між роботою та особистим життям. Аналізуються технічні аспекти, такі як забезпечення необхідної інфраструктури та технічної підтримки для дистанційної роботи, а також соціальні виклики, включаючи ізоляцію працівників, відсутність безпосереднього контакту з колегами та менеджерами, що може впливати на командну роботу і мотивацію. Розглядаються економічні наслідки впровадження дистанційної та надомної роботи, включаючи зменшення витрат на офісні приміщення, транспортні витрати, а також вплив на продуктивність праці і конкурентоспроможність компаній. Оцінюється ефективність цих форм зайнятості з точки зору роботодавців та працівників. Аналізуються наслідки дистанційної та надомної роботи для фізичного і психічного здоров'я працівників. Розглядаються проблеми, пов'язані з відсутністю фізичної активності, порушенням режиму праці та відпочинку, а також можливістю професійного вигорання. У статті робляться висновки про поточний стан регулювання робочого часу в умовах дистанційної та надомної роботи, а також пропонуються рекомендації для покращення нормативної бази і практичних аспектів організації цієї форми праці.

**Ключові слова:** робочий час, дистанційна, надомна, віддалена робота, Європейський Союз, режим роботи, трудовий договір, локальне законодавство, «вигорання».

**Постановка проблеми.** Сучасні умови говорять про масштабну цифровізацію усіх сфер суспільного життя. Протягом останніх двох десятиліть розвиток інформаційно-комунікаційних технологій був одним із ключових чинників змін у трудовому житті [11]. Цей розвиток сприяв появі нових методів організації праці, надаючи більшу гнучкість щодо того, коли і де

можна виконувати робочі завдання. У деяких країнах, галузях і компаніях це супроводжувалося відходом від оцінки ефективності з точки зору відпрацьованих годин до більшого акценту на досягнутих результатах. Коротше кажучи, трудове життя переживає перехід від регулярних, бюрократичних і «радянських» моделей робочого часу до більш гнучких моделей роботи.

**Метою статті** є вивчення впливу дистанційної та надомної роботи (віддаленої, телероботи, мобільної) на тривалість, режим та якість робочого часу, а також на ефективність існуючих законодавчих і регуляторних механізмів.

**Виклад основного матеріалу.** Відразу необхідно акцентувати увагу на термінології, в європейському законодавстві використовують терміни «телеробота», «мобільна робота». В українському законодавстві разом із Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» із 27 лютого 2021 року з'явилося розмежування дистанційної та надомної роботи. Водночас, часто вживається термін «віддалена» робота, який ототожнюється із дистанційною роботою. Однак поняття «віддалена робота» у КЗпП відсутнє. Треба зауважити, що це поняття «телеробота» з'явилося від англ. Telecommuting, або віддалена робота, або дистанційна робота, або робота вдома, або робота з дому – робота, що виконується в місці, віддаленому від місць використання її результатів (тобто офісів, складів, магазинів тощо). Так, в 1972 р. в США Джек Нілле, один із вчених Південно-каліфорнійського Університету, запропонував новий спосіб організації праці – телероботу і ввів в обіг відповідний термін «telecommuting» («теледоступ») [1]. В нашій статті ми ототожнюємо всі терміни, які означають роботу, яку виконається поза робочим місцем, не на підприємстві.

Телеробота і мобільна робота є прикладом того, як цифрові технології призвели до більш гнучкої організації робочого місця і робочого часу. Зростання віддаленої роботи збіглося зі збільшенням попиту на таку гнучкість, який підживлювався постійним зростанням кількості домогосподарств з подвійним заробітком (через збільшення участі жінок на ринку праці) [2] підкреслює, що зростання телероботи і мобільної роботи також зумовлене потребами компаній у підвищенні продуктивності та покращенні результатів діяльності. Це пов'язано з підвищенням доступності, а також більш ефективними робочими процесами та економією часу в результаті скорочення часу на поїздки на роботу. Зростання дистанційної роботи також зумовлене розвитком нових бізнес-моделей, таких як робота на платформі. Гнучкість такої роботи також допомагає працівникам збалансувати свої робочі вимоги з сімейними зобов'язаннями, особистими обов'язками та прагненнями. З початку 2000-х років кілька європейських країн розробили норматив-

но-правові акти для сприяння віддаленій роботі і поліпшення балансу між роботою та особистим життям працівників.

На європейському рівні рамкова угода про дистанційну роботу, підписана соціальними партнерами у 2002 році, стала основою, яка широко використовувалася для розробки нового законодавства або угод на національному рівні [4]. Однак дистанційна робота може також мати негативні наслідки для балансу між роботою та особистим життям. Можливість працювати будь-де і будь-коли може призвести до більшої інтенсифікації праці, конкуренції та роботи на вимогу. Працівників та/або компанії можуть підштовхувати до ненормованого робочого часу, що може мати негативний вплив як на баланс між роботою та особистим життям, так і на здоров'я та благополуччя працівників, що проявляється у стані фізичного чи психічного здоров'я, включаючи вигорання [10]. Певною мірою ці наслідки є результатом того, що цифрові технології розмивають межу між робочим і неробочим часом. Забезпечення працівникам належного балансу між роботою та особистим життям є важливим не лише для їхнього здоров'я та благополуччя, але й для зусиль, спрямованих на збільшення залучення жінок на ринок праці.

Згідно з кількома джерелами інформації, під час кризи, спричиненої COVID-19, дистанційна робота була нормальною формою роботи щонайменше для 30% працездатного населення в Європі [9].

Маємо відзначити, що регуляторні органи та соціальні партнери на європейському та національному рівнях усвідомили виклики, пов'язані з дистанційною роботою, і намагаються створити нормативно-правову базу як для сприяння балансу між роботою та особистим життям, так і для захисту працівників.

Європейська директива про робочий час Європейська директива про робочий час (2003/88/ЄС) є важливою нормативною базою в контексті віддаленої роботи. Хоча основною метою цієї директиви є захист здоров'я та безпеки працівників, тривалість та організація роботи впливають на баланс між роботою та особистим життям працівників. Директива встановлює правові рамки, які визначають максимальну тривалість робочого тижня в 48 годин, включаючи понаднормові. Обліковий період для розрахунку середньої тривалості робочого часу не повинен перевищувати чотирьох місяців, але може бути продовжений до шести місяців. За певних умов (наприклад, у разі наявності колективного договору, що містить відповідні положення) він може бути продовжений до одного року.

Директива про робочий час також передбачає мінімальні періоди щоденного (11 годин) і щотижневого (35 годин) відпочинку. Останній може бути усереднений за двотижневий період. Це актуально для працівників, які виконують дистанційну роботу, оскільки вони, як правило, мають недостатні періоди відпочинку.

На наш погляд, останні прецедентні рішення Суду Європейського Союзу [7], ймовірно, вплинуть на національне законодавство і встановлять більш суворі вимоги до моніторингу та обліку робочого часу. Хоча національне законодавство багатьох держав-членів ЄС вже виходить за рамки вимог Директиви і передбачає, що робочий час повинен реєструватися для всіх працівників, лише в меншості з них є конкретні положення про облік робочого часу під час дистанційної роботи.

Час очікування є ще одним важливим питанням, оскільки роботодавці іноді просять працівників, які беруть на себе

зобов'язання щодо віддаленої роботи, виконувати завдання, перебуваючи за межами приміщення роботодавця. Законодавство ЄС проводить різницю між «робочим часом», проведеним повністю на території роботодавця (який зараховується як робочий час), і «часом очікування», коли працівник перебуває в місці за власним вибором, але повинен бути на зв'язку і готовим приступити до роботи, якщо його викличуть. Під час такого чергування офіційно зараховуються лише ті години, коли працівник фактично працює. Розмежування між робочим часом і часом очікування ускладнюється для надомників, оскільки їхнім місцем роботи (за визначенням роботодавця) є дім. Можливо, якщо від телепрацівника вимагається залишатися вдома, щоб бути в безпосередньому розпорядженні роботодавця і надавати послуги, цей час чергування можна класифікувати як робочий час. І навпаки, якщо телепрацівник може йти куди завгодно, але повинен бути доступним для роботодавця на його вимогу, час чергування може бути класифікований як час очікування.

Якщо говорити про практику України, то в законодавстві відсутнє поняття «час очікування». Більш-менш у цьому аспекті ми можемо говорити про договір з нефіксованим робочим часом, коли роботодавець самостійно визначає, коли йому потрібен працівник для роботи (стаття 21<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України) [9].

Треба зауважити, що усі працівники, які беруть участь у віддаленій роботі, частіше працюють у свій вільний час (поза межами відведеного їм робочого часу). Це піднімає більш загальне питання про те, що слід вважати «робочим часом» у робочих домовленостях, які відрізняються від традиційних домовленостей, що базуються на території роботодавця, але які не вважаються часом чергування або очікування. У директиві визначення робочого часу є бінарним: працівник перебуває або в робочому часі, або в періоді відпочинку/неробочого часу. Дослідження показують [8], що працівники, які виконують віддалену роботу, часто відчують розмиті межі між роботою та життям, що ускладнює розрізнення того, що є робочим часом, а що ні. Це також ускладнює облік, моніторинг і контроль робочого часу.

Якщо дистанційна робота не є частиною звичайного робочого графіка, важливо враховувати, чи вважається обсяг роботи, виконаної працівниками після закінчення робочого дня і за межами приміщення роботодавця, робочим часом або понаднормовою роботою (і чи оплачується вона відповідно). Це може залежати від положень колективних договорів або індивідуальних контрактів, а також корпоративної та управлінської культури і практики. У зв'язку з цим є також дані з деяких країн, які свідчать про те, що працівники, які виконують віддалену роботу, також виконують неоплачувані понаднормові роботи [6] (Eurofound та Міжнародне бюро праці, 2017).

Для більшості основних положень Директиви про робочий час існує низка винятків, які також можуть бути актуальними для віддаленої роботи. Вони включають можливість скористатися індивідуальною відмовою (в цьому випадку окремі працівники повинні «погодитися» на роботу понад 48 годин на тиждень). Чинні положення директиви переглядаються з 2003 року, але між соціальними партнерами, а також між Комісією, Радою та Парламентом досі не досягнуто згоди щодо внесення будь-яких змін.

Так, дискусії були зосереджені на:

- точному використанні та збереженні (або іншому) положень про відмову від виконання директиви;
- використанні відступів (наприклад, конкретне визначення автономних працівників, яке використовується);
- базовому періоді для розрахунку робочого часу
- визначенні та розрахунку часу роботи за викликом та наданні компенсаційного відпочинку.

Треба зауважити, що дистанційна робота та право на відключення від роботи поки що не були значною частиною політичних обговорень. Директива про баланс між роботою та особистим життям (EU/2019/1158) була прийнята в червні 2019 року і має бути імплементована державами-членами протягом трирічного періоду. Директива поширює існуюче право вимагати «гнучкий графік роботи» [3] на всіх працюючих батьків дітей віком до восьми років, а також на всіх опікунів. Працівники, які користуються цим правом, повинні бути захищені від дискримінації або будь-якого менш сприятливого ставлення на цій підставі. Директива означає, що батьки та опікуни в деяких країнах вперше зможуть вимагати надання дистанційної роботи, оскільки дистанційна робота не належала до гнучких форм роботи, які були передбачені попередньою Директивою про батьківську відпустку (2010/18/ЄС). Однак, хоча директива визнає позитивний внесок, який телеробота та дистанційна робота можуть зробити в покращенні балансу між роботою та особистим життям, вона не розглядає потенційно негативний вплив цих форм роботи.

Важливо також зазначити, що хоча працівники мають право вимагати дистанційної роботи, роботодавці можуть відхиляти такі запити (якщо вони надають чітку причину відмови і роблять це протягом розумного періоду часу). Директива про прозорі та передбачувані умови праці Директива про прозорі та передбачувані умови праці (EU/2019/1152) має потенціал для вирішення деяких проблем, пов'язаних із захистом працівників, які застосовують віддалену роботу. Директива вимагає, щоб положення, пов'язані з місцем роботи та режимом роботи, були чітко прописані в трудовому договорі. Це забезпечує більш передбачуваний режим робочого часу для працівника, що може позитивно вплинути на баланс між роботою та особистим життям.

Європейська рамкова угода про дистанційну роботу (2002), укладена європейськими міжгалузевими соціальними партнерами, все ще залишається основним базовим документом для регулювання дистанційної роботи. Вона була узгоджена як автономна угода європейського рівня і повинна була виконуватися відповідно до процедур і практик, специфічних для кожної держави-члена. Як наслідок, її імплементація в різних країнах була різною. У більшості країн вона була використана для формування положень, що визначають реалізацію цієї форми роботи (через законодавство, колективні договори, спільні керівні принципи або інші документи). Однак, як підкреслюють Єврофонд і Міжнародне бюро праці (2017) [6], існують деякі аспекти домовленостей про дистанційну роботу, які чітко не охоплені угодою.

По-перше, це неформальні та епізодичні аспекти віддаленої роботи. У рамковій угоді йдеться про добровільну, але формальну угоду, яка включає регулярну дистанційну роботу. Це, ймовірно, пов'язано з тим, що високий рівень гнучкості, який забезпечують новітні технології, не був передбачений під час підписання цієї угоди в 2002 році.

Друге міркування стосується різних прав щодо добровільності та принципу зворотності. Для дистанційних договорів, які є добровільно узгодженими між роботодавцем і працівником, угода про роботу є зворотною.

Зазвичай саме таким чином положення трудових договорів перекладаються на національне законодавство. Однак в дистанційних договорах, які є обов'язковою частиною посадових інструкцій, працівники не мають права переходити на роботу з фіксованим місцем розташування в приміщенні роботодавця. В Україні наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України затверджені Типові форма трудових договорів про дистанційну роботу та надомну [5].

**Висновки.** Таким чином, розглядаючи часові обмеження, пов'язані з відпочинком і максимальною тривалістю робочого часу на тиждень, досвід показує, що їх важче дотримуватися в контексті трудових договорів про дистанційну роботу. Це також може мати наслідки для працівників, які повідомляють про неоплачувану понаднормову роботу. В умовах віддаленої роботи важко розмежувати робочий час і періоди відпочинку. Цей аспект впливає на визначення того, як і коли слід обліковувати робочий час. Різниця між роботою за викликом і роботою в режимі очікування є більш розмитою в ситуаціях з дистанційною роботою.

Незважаючи на те, що право вимагати гнучких домовленостей було включено в законодавство, цього може бути недостатньо для подолання потенційно негативних наслідків віддаленої роботи для балансу між роботою та особистим життям і добробуту працівників. Директива про прозорі та передбачувані умови праці може сприяти кращому балансу між роботою та особистим життям для працівників, які працюють за умовами дистанційної роботи, шляхом забезпечення більшої передбачуваності робочого часу та робочих домовленостей.

Рамкова угода про дистанційну роботу не розглядає ситуації, в яких працівники виконують дистанційну роботу неофіційно або час від часу. Угода встановлює, що дистанційна робота повинна виконуватися на добровільній основі. Однак, факти свідчать про те, що деякі працівники виконують дистанційну роботу через вимоги роботодавця, що ставить під сумнів її добровільність. У деяких професіях дистанційна робота та мобільність є частиною умов, включених до контракту (або посадових інструкцій), і працівники в цій ситуації не мають законних засобів для переходу на іншу форму роботи.

Тож, з огляду на зростаючу популярність досліджуваних форм зайнятості, важлива адаптація нормативно-правової бази для забезпечення балансу між гнучкістю і захистом прав працівників. Оскільки ефективне регулювання та управління робочим часом може сприяти підвищенню продуктивності праці, зменшенню ризиків професійного вигорання та підтриманню здоров'я працівників. Для досягнення цього необхідні узгоджені зусилля законодавців, роботодавців та працівників у напрямку розробки інноваційних підходів до організації робочого процесу в умовах нових викликів.

#### *Література:*

1. Волкова О. В. Телеробота та фактори її впливу на розвиток соціально-економічних систем глобального, макро-, мезо-, мікро- та індивідуального рівня. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2008. № 3. С. 48–51.
2. Звіт «Працювати будь-де і будь-коли: Вплив на світ праці». URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/regulations-address-work-life-balance-digital-flexible-working-arrangements>

3. Council of the European Union (2003). Council 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. Official Journal of the European Union, L299 18/11/2003, pp. 9–19.
3. Eurofound (2019). Working time in 2017–2018, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
4. ETUC, UNICE, UEAPME and CEEP (2002). Implementation of the European framework agreement on telework, Brussels.
5. Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України: Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу від 05.05.2021 № 913-21 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#n14>
6. Eurofound and the International Labour Office (2017). Working any-time, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.
7. CJEU (Court of Justice of the European Union) (2019). Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE, C-55/18, Luxembourg.
8. Eurostat (2019). Reconciliation between work and family life, Labour Force Survey (LFS) ad hoc module 2018 – Quality report, Brussels.
9. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08?find=1&text=%D0%BD%D0%B5%D1%84%D1%96%D0%BA#n1571>
10. Eurofound (2018b). Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
11. Пижова М. О. Щодо цифровізації трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 7. С. 194–196 URL: [http://lsej.org.ua/7\\_2022/42.pdf](http://lsej.org.ua/7_2022/42.pdf)

#### **Tkachenko V. Some issues of working hours in the context of remote and home work**

**Summary.** The article analyses the challenges and peculiarities of organising working time in the context of remote and home-based work. Given the rapid development of information technology and the growing popularity of flexible forms of employment, the study focuses on the legal, social and economic aspects of these new forms

of work. It examines the historical development of remote and home-based work, starting with the emergence of the first technological opportunities for remote work to the current conditions caused by the COVID-19 pandemic. The key stages and factors that contributed to the expansion of these forms of employment are analysed. The author examines in detail the regulations and regulatory mechanisms governing remote and home-based work. National legislation in different countries is analysed, including regulations on working hours, rest periods, employers' and employees' obligations, and occupational health and safety. Practical aspects of working time management, including setting up work schedules, managing workloads and maintaining productivity, are also discussed. Particular attention is paid to the problems of self-discipline, avoiding professional burnout and ensuring a work-life balance. Technical aspects such as providing the necessary infrastructure and technical support for remote work are analysed, as well as social challenges, including employee isolation, lack of direct contact with colleagues and managers, which can affect teamwork and motivation. The economic implications of the introduction of remote and home-based work, including the reduction of office space costs, transport costs, as well as the impact on labour productivity and competitiveness of companies, are considered. The efficiency of these forms of employment is assessed from the point of view of employers and employees. The effects of remote and home-based work on the physical and mental health of employees are analysed. The problems associated with the lack of physical activity, disruption of work and rest, as well as the possibility of professional burnout are considered. The article draws conclusions about the current state of working time regulation in the context of remote and home-based work, and offers recommendations for improving the regulatory framework and practical aspects of organising this form of work.

**Key words:** working time, remote, home-based, remote work, European Union, working hours, employment contract, local legislation, burnout.