

Севост'янов С. С.

*здобувач третього (освітньо-наукового)  
рівня вищої освіти спеціальності 081 «Право  
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*

## ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

**Анотація.** У науковій роботі автором на підставі аналізу чинного законодавства досліджено особливості правового регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості.

З урахуванням вітчизняних та зарубіжних наукових підходів досліджено сутнісне наповнення категорії дистанційної роботи. На підставі аналізу законодавчого визначення виокремлено три основні ознаки дистанційної роботи: 1) виконання роботи поза робочим приміщенням роботодавця; 2) вибір місця роботи працівником; 3) використання для роботи інформаційно-комунікаційних технологій.

Надано авторське визначення дистанційної роботи, відповідно до якого під дистанційною роботою розуміють нетипову форму організації трудових відносин, відповідно до якої працівник виконує роботу з використанням інформаційно-комунікаційних технологій поза місцезнаходженням роботодавця без підпорядкування правилам внутрішнього розпорядку, якщо інше не передбачено локальним нормативним актом або трудовим договором.

Досліджено переваги дистанційної роботи, серед яких зниження офісних витрат, зменшення використання транспорту та інших матеріальних ресурсів, гнучкість режиму робочого часу та ін. Висвітлено негативні аспекти дистанційної роботи, які безпосередньо пов'язані з проблемами організації робочого часу та відсутності підпорядкування працівників правилам внутрішнього розпорядку.

Автором досліджено особливості правового регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості яка полягає у поєднанні централізованого законодавчого та договірною регулювання.

На підставі аналізу норм чинного законодавства виокремлено особливості централізованого законодавчого регулювання дистанційних трудових відносин, серед яких: затвердження на підзаконному рівні типової форми трудового договору про дистанційну роботу; закріплення обов'язкової письмової форми укладення трудового договору про дистанційну роботу; законодавчо гарантоване право дистанційного працівника на період вільного часу для відпочинку; закріплення норми загальної тривалості робочого часу; гарантоване право працівника на систематичну виплату заробітної плати; закріплення права окремих категорій пільговиків працювати на умовах дистанційної роботи та ін.

З урахуванням визначених у законодавстві меж диспозитивності, висвітлені основні особливості договірною регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості, серед яких: самостійне визначення сторонами місця виконання роботи; самостійне визначення сторонами умов оплати праці; можливість регулювання робочого часу дистанційного працівника у трудовому договорі;

регулювання за згодою сторін порядку та строків забезпечення засобами, необхідними для виконання дистанційної роботи; договірне регулювання питання щодо умов виконання роботи.

**Ключові слова:** дистанційна зайнятість, трудовий договір, дистанційний працівник, дерегуляція трудових відносин, воєнний стан.

**Постановка проблеми.** Пандемія COVID-19 сприяла поширенню у сфері регулювання трудових відносин нетипових форм зайнятості, які передбачають спрощення процесу організації праці в умовах карантинних обмежень. У 2021 році чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) було доповнено низкою статей, які регулюють питання виконання працівниками надомної та дистанційної роботи. Особливості розвитку ринкової економіки в сучасних умовах воєнного стану створюють нові виклики для роботодавців у сфері збереження трудового потенціалу підприємств. Дистанційна робота набуває широкого поширення в Україні у зв'язку з необхідністю забезпечення стабільного виконання працівниками трудової функції в умовах загрози для життя та здоров'я під час дії воєнного стану. Зважаючи на загальну тенденцію розвитку в умовах воєнного стану децентралізованого регулювання трудових відносин, де основним джерелом виступає трудовий договір, актуальним є дослідження особливостей правового регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості.

**Стан дослідження.** Визначення поняття та особливостей дистанційної зайнятості на підставі комплексного вивчення її сутнісного наповнення було об'єктом дослідження у працях таких вітчизняних вчених як О.М. Ярошенка, О.Г. Середи, В.В. Жернакова, С. Сільченка, А.М. Колота, та ін. Окремим проблемним питанням регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості присвячені праці В.В. Юровської, Л.Ю. Прогонюк, Д.О. Плехова та ін. Не применшуючи ролі наукових праць цих авторів, варто зазначити, що сучасні виклики, які постали перед суспільством в умовах воєнного стану, вимагають глибинного дослідження особливостей правового регулювання дистанційних трудових відносин.

**Метою наукової роботи** є здійснення комплексного наукового аналізу особливостей правового регулювання дистанційної праці в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** З метою удосконалення та уніфікації законодавчого врегулювання нетипових форм зайнятості у статті 60<sup>2</sup> Кодексу законів про працю передбачено поняття дистанційної роботи та особливості її виконання працівником. Відповідно до 60<sup>2</sup> КЗпП дистанційна робота – це

форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [1]. Законодавче визначення категорії відображає основні ознаки дистанційної роботи: 1) виконання роботи поза робочим приміщенням роботодавця; 2) вибір місця роботи працівником; 3) використання для роботи інформаційно-комунікаційних технологій.

У працях вітчизняних вчених поняття дистанційної роботи розкривається більш комплексно з урахуванням її особливостей. Зокрема, О.В. Демченко визначає дистанційну роботу як роботу, яка здійснюється працівником на регулярній основі з дотриманням норм трудового законодавства, а також інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права. Особливістю цієї форми організації праці, на думку науковця, є розташування робочого місця працівника – поза межами стаціонарного робочого місця, а також особливою умовою є те, що за допомогою засобів інформаційно-комунікаційних технологій підтримується взаємодія між працівником та роботодавцем [2]. На думку, А.М. Колот, дистанційна робота – це нестандартна форма зайнятості, яка заснована на гнучких соціально-трудових відносинах між працівником і роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій [3]. У більшості зарубіжних джерел для визначення дистанційної роботи застосовують поняття «remote work» (віддалена робота), яке вживається у синонімічному значенні. У дослідженні «Working anytime, anywhere: The effects on the world of work», проведеному Європейським фондом покращення умов життя та праці віддалена робота, яку також називають дистанційною роботою, визначається як робоча організація, за якої працівники виконують свої робочі функції поза традиційним офісним середовищем, часто використовуючи технології для спілкування та співпраці з колегами та керівниками [4]. У роботі «Дистанційна робота та договірне дистанціювання. Майбутнє віддаленої роботи» Нікола Каунтуріс надає визначення віддаленої роботи як «виконання роботи за допомогою різноманітних технологічних інструментів у місці, яке знаходиться за межами робочого центру» [5].

Враховуючи вищевказані законодавчий та наукові підходи, дистанційну роботу можна визначити як нетипову форму організації трудових відносин, відповідно до якої працівник виконує роботу з використанням інформаційно-комунікаційних технологій поза місцезнаходженням роботодавця без підпорядкування правилам внутрішнього розпорядку, якщо інше не передбачено локальним нормативним актом. Серед переваг запровадження дистанційної роботи на підприємстві для роботодавця можна виокремити зниження офісних витрат, зменшення використання транспорту та інших матеріальних ресурсів, що у свою чергу забезпечує збереження капіталу підприємства в умовах нестабільного розвитку економіки під час воєнного стану. В індивідуальному порядку для працівників основними перевагами є скорочення часу перебування в дорозі, відсутність на роботі в ранні години та гнучкість режиму робочого часу. До негативних аспектів дистанційної роботи, які безпосередньо пов'язані з особливостями організації робочого часу та відсутності підпорядкування працівників правилам внутрішнього розпорядку можна віднести: 1) труднощі у спілкуванні між співробітниками; 2) зниження насиченості каналів зв'язку; 3) неможливість

забезпечити інформаційні потоки між стороною роботодавця та працівника в інтерактивному режимі; 4) невизначеність робочого часу, що у свою чергу сприяє погіршенню балансу між роботою та особистим життям; 4) відсутність у роботодавця можливості здійснювати фактичний контроль за часом, який приділяє працівник виконанню роботи, що може сприяти погіршенню трудової дисципліни.

Вищезазначені переваги та недоліки дистанційної роботи обумовлюють необхідність спеціального врегулювання трудових відносин з метою забезпечення балансу інтересів роботодавця та дистанційного працівника. Особливістю правового регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості є гнучкість нормативного регулювання, яка полягає у поєднанні централізованого законодавчого та договірного регулювання, що відображає дуалізм методу трудового права.

Змішаний спосіб регулювання дистанційних трудових відносин обумовлений трансформацією соціально-економічних умов в реаліях сьогодення. Як зазначає О.Г. Серета, з одного боку основою централізованого регулювання все ще виступають законодавчі та підзаконні акти, а з іншого – запроваджується децентралізоване регулювання, яке базується на умовах договору, що створюються узгодженими взаємними діями суб'єктів договірного процесу [6].

Основою централізованого регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості є положення ст. 60<sup>2</sup> КЗпП України та інші нормативно-правові акти, серед яких Закони України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [7], «Про електронні документи та електронний документообіг» [8], 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 [9] та ін.

На підставі аналізу норм чинного законодавства можна виокремити наступні особливості централізованого регулювання дистанційних трудових відносин:

- 1) затвердження на підзаконному рівні типової форми трудового договору про дистанційну роботу;
- 2) законодавче закріплення обов'язкової письмової форми укладення трудового договору про дистанційну роботу;
- 3) законодавче закріплення норми загальної тривалості робочого часу (не більше 40 годин на тиждень);
- 4) законодавчо гарантоване право працівника на систематичну виплату заробітної плати;
- 5) законодавча заборона на укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів;
- 6) законодавчо гарантоване право дистанційного працівника на період вільного часу для відпочинку (період відключення);
- 7) законодавчо гарантоване право працівника на тимчасове, строком до двох місяців, переведення на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації (абз.10 ст. 60<sup>2</sup> КЗпП) [1];
- 8) можливість роботодавця запроваджувати дистанційну роботу своїм наказом (розпорядженням) без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі, у разі 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 (абз.11 ст. 60<sup>2</sup> КЗпП)[1];

9) законодавче закріплене право окремих категорій пільговиків працювати на умовах дистанційної роботи, за наявності відповідних ресурсів та засобів у роботодавця;

10) законодавчо закріплене право сторін у період дії воєнного стану за згодою визначати форму трудового договору, що дозволяє використовувати електронну форму укладення трудового договору поряд з обов'язковою письмовою формою[1].

Договірне регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості обумовлене об'єктивною потребою індивідуально закріпити права та обов'язки роботодавця та дистанційного працівника. Ключовим інструментом децентралізованого регулювання трудових відносин є трудовий договір. Як слушно зазначає В.В. Жернаков, трудовий договір відіграє важливу роль у договірному методі регулювання трудових відносин, оскільки сторони за власною згодою визначають умови застосування праці, взаємні права і обов'язки, гарантії та додаткові умови. Але це не означає, що трудові відносини потребують субсидіарного застосування цивільно-правових норм. Навпаки, договірне регулювання, яке сформувалося в цивільному праві в основному для регулювання майнового обігу, не можна поширити на трудові відносини, оскільки останні мають істотні особливості, пов'язані з людиною як носієм здібностей до праці [10]. Відповідно, диспозитивність договірного регулювання дистанційних трудових відносин повинна мати певні межі, визначені у трудовому законодавстві з метою захисту трудових прав працівників. На думку О.Г. Середи, поєднання державного і договірного регулювання трудових відносин, що передбачає зміщення центру ваги правового регулювання трудових відносин із законодавчого рівня на договірний повинні полягати у встановленні мінімальних гарантій та обов'язкових стандартів, за якими сторони не зможуть поставити одна одну в невідгдане положення; у контролі і нагляді за дотриманням законодавства; у регламентації норм, механізмів і процедур, яким сторони трудових відносин і їх представники зобов'язані дотримуватися [6].

Особливості договірного регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості полягають у:

1) самостійному визначенні сторонами місця виконання роботи. Відповідно до положень законодавства виконання роботи працівником відбувається поза робочим приміщенням роботодавця, тобто місце роботи працівника не збігається з місцезнаходженням роботодавця [1]. Роботодавець в рамках трудового договору про дистанційну роботу може надавати працівнику фінансові ресурси, обладнання та засоби, необхідні для виконання дистанційної роботи, однак працівник у процесі виконання роботи перебуває у окремому приміщенні, яке роботодавцю не належить. Водночас, це не позбавляє можливості сторін передбачити як окрему умову трудового договору періодичні виїзди дистанційного працівника до окремого офісного приміщення для виконання дистанційної роботи;

2) договірному регулюванні питання щодо умов виконання роботи. У зв'язку з тим, що трудове законодавство забороняє укладати трудовий договір про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів, сторони можуть узгодити окремим положенням трудового договору обов'язок працівника повідомляти роботодавця про стан робочого місця перед початком виконання роботи;

3) самостійному визначенні сторонами умов оплати праці;

4) можливості регулювання робочого часу працівника у трудовому договорі. Відповідно до абз.5 ст. 60<sup>2</sup> КЗпП при дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором [1]. Відповідно, за наявності згоди сторін, режим робочого часу дистанційного працівника та обов'язок підпорядковуватись правилам внутрішнього розпорядку може бути передбачений договором;

5) регулюванні за згодою сторін порядку та строків забезпечення обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, необхідними для виконання дистанційної роботи [9].

**Висновки.** Враховуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що дистанційна робота є нетиповою формою організації трудових відносин, відповідно до якої працівник виконує роботу з використанням інформаційно-комунікаційних технологій поза місцезнаходженням роботодавця без підпорядкування правилам внутрішнього розпорядку, якщо інше не передбачено локальним нормативним актом або трудовим договором. Особливістю правового регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості є поєднання законодавчого та договірного регулювання.

Договірне регулювання дистанційних трудових відносин передбачає індивідуальне закріплення у трудовому договорі прав та обов'язків роботодавця та працівника, а також додаткові гарантії та умови, не передбачені трудовим законодавством. При цьому диспозитивність договірного регулювання дистанційних трудових відносин повинна мати певні межі, які безпосередньо впливають з особливостей правового статусу роботодавця та працівника за трудовим законодавством. Забезпечення балансу інтересів роботодавця та дистанційного працівника можливо лише за умови централізованого законодавчого та договірного регулювання.

#### *Література:*

1. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 25.06.2024).
2. Демченко О.В. Механізм правового регулювання дистанційної зайнятості за трудовою регламентацією. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2019. Вип. 2. С. 42–45.
3. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері. Україна: аспекти праці. 2009. № 8. С. 3–14.
4. 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.
5. Countouris, N., & De Stefano, V. (2023). Out of sight, out of mind? Remote work and contractual distancing. The future of remote work, 147.
6. Середа О.Г. Проблеми правового регулювання дистанційної роботи в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 10. С. 294–298.
7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX: станом на 24 груд. 2023 р.

- URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 25.06.2024).
8. Про електронні документи та електронний документообіг : Закон України від 22.05.2003 р. № 851-IV: станом на 1 січ. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-15#Text> (дата звернення: 25.06.2024).
  9. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу»: Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 № 913-21 від 05.05.2021 № 913-21. URL: Про затвердження типових форм... | від 05.05.2021 № 913-21 (rada.gov.ua) (дата звернення: 25.06.2024).
  10. Жернаков В.В. Договір як універсальна правова конструкція. Договірне регулювання соціально-трудова відносин: загально-теоретичні питання: монографія/А. П. Гетьман, В. І. Борисова, О. П. Євсєєв та ін. ; за ред. А. П. Гетьмана, В. І. Борисової. Харків: Право, 2012. 432 с.

### Sevost'yanov S. Peculiarities of legal regulation of labor relations in conditions of remote employment

Summary. In this research paper, the author, based on the analysis of current legislation, examines the peculiarities of legal regulation of labor relations in the context of remote employment.

Taking into account national and foreign scientific approaches, the author examines the essential content of the category of remote work. Based on the analysis of the legislative definition, the author distinguishes three main features of remote work: 1) performance of work outside the employer's workplace; 2) choice of workplace by the employee; 3) use of information and communication technologies for work.

The author provides the author's own definition of remote work, according to which remote work is understood as an atypical form of organization of labor relations, according to which an employee performs work using information and communication technologies outside the employer's location without being subject to internal regulations,

unless otherwise provided for by a local regulatory act or an employment contract.

The author analyzes the advantages of remote work, including reduction of office expenses, reduction of the use of transport and other material resources, flexibility of working hours, etc. The author also highlights the negative aspects of remote work which are directly related to the problems of working time organization and lack of subordination of employees to internal regulations.

The author investigated the peculiarity of the legal regulation of labor relations in the conditions of remote employment, which consists in the combination of centralized legislative and contractual regulation.

On the basis of the analysis of the norms of the current legislation, the peculiarities of the centralized legislative regulation of remote labor relations are singled out, including: approval at the sub-legal level of the standard form of the labor contract on remote work; establishing a mandatory written form of concluding an employment contract on remote work; the legally guaranteed right of a teleworker to a period of free time for rest; fixing the norm of the total duration of working hours; the employee's guaranteed right to systematic payment of wages; securing the right of certain categories of beneficiaries to work remotely, etc.

Taking into account the limits of dispositiveness defined in the legislation, the main features of the contractual regulation of labor relations in conditions of remote employment are highlighted, including: independent determination by the parties of the place of performance of work; independent determination by the parties of terms of remuneration; the possibility of regulating the working hours of remote workers in the employment contract; regulation, upon the agreement of the parties, of the order and terms of providing the means necessary for remote work; contractual regulation of the issue of terms of performance of work.

**Key words:** remote employment, employment contract, remote worker, deregulation of labor relations, martial law.