

25 лютого 2021 року Інститутом законодавства Верховної Ради України проведено науково-експертне обговорення на тему «Робота в умовах дистанційного режиму: проблеми правового регулювання», увага учасників якого була зосереджена на нетипових формах зайнятості, особливостях правового регулювання дистанційної роботи та статусу дистанційних працівників.

Відкриваючи захід, в.о. директора Інституту законодавства, член-кореспондент НАН України **Євген Бершеда** зазначив, що протягом останнього десятиріччя дистанційна робота стала поширеною формою зайнятості в Україні. Економіко-правовий аналіз вітчизняного ринку праці дозволяє визначити технологічні, соціально-економічні та інституційні передумови, які вплинули на формування та розвиток дистанційної зайнятості. Технологічні передумови пов'язують із такими факторами, як: розвиток комунікаційних технологій та глобальної мережі Інтернет, процеси зовнішньої міграції та іноземні інвестиції, готовність працівників до роботи у дистанційному режимі. Дослідження економічних, соціальних і правових аспектів дистанційної роботи в Україні дозволяє констатувати, що правове регулювання дистанційної роботи відстає від темпів впровадження інформаційно-комунікаційних технологій. Намітилася тенденція до формування електронного ринку праці – нового сегменту, який необхідно забезпечити адекватним правовим регулюванням.

Народний депутат України, академік НАН України **Олександр Копиленко** звернув увагу, що Верховна Рада України IX скликання зробила вагомий внесок у формування законодавчої бази з питань дистанційної зайнятості. Тривалий час національне законодавство не відображало існування дистанційної роботи, за винятком надомної праці та обмеженого застосування гнучких режимів робочого часу для окремих категорій працівників. У науковій літературі має місце констатація тотожності понять «дистанційна робота», «віддалена робота», «надомна робота», «телеробота». Головне, що має бути запроваджено у національному законодавстві, – це поширення норм трудового права на дистанційних працівників. Необхідно виважено підходити до особливостей правового регулювання дистанційної роботи, яке, по суті, є початком модернізації трудового законодавства. Мета законодавчого регулювання дистанційної роботи полягає у забезпеченні основних стандартів у сфері праці, у тому числі гарантуванні стабільності трудових відносин. З точки зору державної соціальної політики, правове регулювання дистанційної зайнятості надає можливості для розвитку та створення умов для роботи в економічно неактивних та віддалених районах країни.

Завідувач відділу моніторингу законодавства Інституту законодавства, кандидат юридичних наук, доцент **Тетяна Барабаш** вважає, що запровадження дистанційної роботи означило ряд переваг і недоліків для працівників та роботодавців. До переваг відносять: зниження рівня безробіття, можливість раціонального поєднання роботи з виконанням сімейних обов'язків або з навчанням; економія часу на дорогу для працівників і

фінансових витрат, пов'язаних з облаштуванням робочих місць, для роботодавців. Разом із тим, дистанційна зайнятість має і негативні наслідки: проблема соціальної та професійної ізоляції, втрата навичок корпоративної культури і головне – зниження стимулів, можливості кар'єрного росту або переймання професійного досвіду. Правового врегулювання потребують питання здійснення контролю за дистанційними працівниками з точки зору їх навантаження, якості виконуваної роботи, неможливості розголошення комерційної таємниці. Не менш складним питанням є відповідальність роботодавця у галузі захисту прав працівників, особливо охорони праці.

На думку доктора юридичних наук, професора кафедри міжнародного права та порівняльного правознавства Національного авіаційного університету **Наталії Мушак**, основним завданням механізму правового регулювання дистанційної форми зайнятості є баланс інтересів працівників і роботодавців. Аналіз первинного і вторинного законодавства Європейського Союзу, яке регулює правовий режим дистанційної роботи на рівні організації, являє не лише науковий, але й практичний інтерес для України. Європейський Союз прийняв рамкову угоду про телероботу (The Framework Agreement on Telework, 2002), присвячену врегулюванню дистанційної роботи, яку ряд країн імплементували на національному рівні шляхом укладення колективних угод. Окрему увагу необхідно приділити правовим актам, ухваленим державами-членами ЄС. Корисним для визначення основних напрямків подальшого розвитку національного правового врегулювання є режим дистанційної роботи співробітників основних інститутів ЄС – Комісії ЄС, Європейської служби зовнішньої діяльності. Змістовного аналізу потребують галузеві особливості правового регулювання дистанційної роботи, зокрема в галузі науки та освіти, вивчення досвіду найкращих університетів у забезпеченні навчання в дистанційному режимі.

Як зазначила доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри міжнародного права та порівняльного правознавства УДФС України, голова Українського осередку з прав людини та розвитку освітніх новацій **Ельвіра Тітко**, кількість людей у світі, що обрали дистанційну форму зайнятості, швидко зростає. Для захисту їхніх прав прийнято ряд міжнародних норм, зокрема конвенції МОП про надомну працю (№ 77) та про фрілансерів (№ 189). Їх положення передбачають застосування до дистанційних працівників однакової з іншими тривалості робочого часу та щотижневого безперервного відпочинку, гарантії оплати праці, обов'язок інформування працівника про суттєві умови трудового договору, про основні права у сфері праці, включаючи свободу об'єднання, про особисті немайнові права. Запровадження дистанційного режиму роботи в умовах сучасних епідеміологічних викликів вимагає розуміння суті «віддаленої роботи», «надомної роботи», «freelancer» та «режиму дистанційної роботи», що має бути відображено у законодавстві. Окремої уваги потребує визначення основних ознак «режиму дистанційної роботи» з урахуванням специфіки трудових відносин чинного законодавства України. Цікавим видається його порівняння із французьким законодавством.

Акцент правового регулювання дистанційної зайнятості поступово зміщується зі сфери форми та способу її реалізації у площину змістовних характеристик умов трудового договору про дистанційну роботу, вважає завідувач відділу комплексних проблем державотворення, кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник **Ірина Гуменюк**. Врегулювання дистанційної зайнятості у рамках трудо-правових відносин та забезпечення прав працівників потребує формування окремого правового інституту у Кодексі законів про працю. Відміна обов'язковості дотримання правил внутрішнього розпорядку, як умови трудового договору, викликає ряд теоретичних питань щодо застосування норм чинного трудового законодавства, зокрема: контролю робочого часу; можливості застосування дисциплінарних стягнень; забезпечення, встановлення й обслуговування обладнання для виконання робіт, компенсації витрат, безпосередньо пов'язаних з виконанням дистанційної роботи. Потребують врегулювання питання відповідальності за безпеку праці; здійснення контролю за виконанням колективного договору, а також визначення повноважень профспілок у сфері дистанційної праці; питання здоров'я і безпеки працівника; встановлення навантаження еквівалентного тому, що несе працівник у звичайних умовах; врегулювання електронного документообігу. Дискусійними залишаються питання порядку укладання та припинення трудових договорів про дистанційну роботу. Об'єктивно існує теоретична та практична необхідність у розвитку досліджень питань дистанційної роботи, особливо через нетривалість її правового регулювання.

Голова Миколаївського районного суду, кандидат юридичних наук, доцент **Микола Войнаровський** зазначив, що раніше робота дистанційних працівників оформлювалася за нормами, які регулюють надомну працю або за цивільно-правовими договорами. Здійснення дистанційної праці виключно у формі надомної значно обмежувало можливості використання різних форм дистанційної роботи, а застаріле нормативно-правове регулювання нерідко викликало спори, які розглядалися судами. Застосування цивільно-правових угод, які по суті є трудовими, має широку практику і сьогодні. Дистанційні працівники позбавляються можливостей використовувати соціальні гарантії, передбачені трудовим законодавством. Практика укладання трудових договорів про дистанційну роботу щойно започаткована, тому норми національного законодавства мають передбачати юридичні засоби гарантування трудових прав і процедури запобігання порушенням у відносинах дистанційної праці. Має зрости роль судів у захисті прав дистанційних працівників, як більш вразливої сторони трудових відносин.

Основними напрямками правового регулювання дистанційної роботи та статусу дистанційних працівників названо: включення до механізму регулювання дистанційної роботи положень колективного договору; розширення підстав для субсидіарного застосування норм інформаційного законодавства щодо захисту інформації та персональних даних; до обов'язкових умов трудового договору про дистанційну роботу необхідно віднести: компенсацію витрат, пов'язаних із виконанням роботи за межами

підприємства; визначення часу або періоду, протягом яких працівник є доступним для спілкування з роботодавцем або уповноваженою ним особою; передбачення переважного права на укладання звичайного трудового договору.

Узагальнені пропозиції та рекомендації учасників науково-експертного обговорення заплановано до публікації у науково-практичному виданні.