

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22
DOI

М. І. Наньєва
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»
orcid.org/0000-0002-1043-1707

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НАДОМНОЇ ТА ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРАЦІ

У статті розглянуто правове регулювання надомної та дистанційної праці за законодавством України з урахуванням останніх змін, які відбулися в тому числі у зв'язку з пандемією та введенням в дію нових законів, що запобігають виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (Covid-19).

У Кодексі законів про працю України закріпили окремі визначення дистанційної роботи та надомної роботи, визначили типову форму трудового договору з дистанційними та надомними працівниками, відокремили відмінності та деякі гарантії працівникам, які працюють на умовах трудового договору про дистанційну роботу та надомну роботу. Тема є досить актуальною, адже за останній час правове регулювання надомної та дистанційної праці набуло нового характеру. Також подібні види зайнятості мають певні переваги як для роботодавців, так і для працівників: скорочення витрат на оренду, обладнання, тощо; збільшення прибутковості; спрощення організації процесу роботи та відпочинку.

Довгий час правове регулювання дистанційної та надомної праці деякою мірою ототожнювалося, в законодавстві не було чіткого розмежування, що призводило до проблем на практиці. Після внесення змін у законодавство відбулися позитивні зрушення. Але, на відміну від інших країн, в Україні дистанційна та надомна робота не врегульовувалися нормами права на достатньому рівні досить тривалий час, що суттєво знижувало рівень захисту таких працівників.

З огляду на це можемо зазначити, що все ж таки правове регулювання дистанційної та надомної роботи на національному рівні до кінця не відповідає сучасним потребам регулювання трудових відносин та потребує подальшого дослідження.

У статті проведено аналіз національного законодавства щодо зазначеного питання, проаналізовано недоліки чинного законодавства у цій сфері, проаналізовано відмінності між дистанційною та надомною роботою, які були нещодавно закріплені у законодавстві, зроблені пропозиції щодо удосконалення національного законодавства. Належне правове регулювання дистанційної та надомної роботи дасть змогу також підвищити рівень зайнятості або зберегти робочі місця на підприємствах в умовах нестабільної економічної ситуації в країні. Все більше працівників в усьому світі, зокрема і в Україні, віддають перевагу саме цим видам зайнятості.

Ключові слова: дистанційна робота, надомна робота, трудовий договір, трудове законодавство.

Nanieva M. I. LEGAL REGULATION OF HOME WORK AND REMOTE WORK

The author of the article has studied the legal regulation of home work and remote work under the legislation of Ukraine, including the last changes that causes also because of the pandemic and the enactment of new legal acts that prevent the emergence and spread of coronavirus disease (Covid-19). In the Labor Code of Ukraine were fixed separate definitions of «remote work» and «home work», identified standard form of employment contract with remote and home workers, define distinctions and some guarantees for employees working under an employment contract for remote work and home work. This topic is very relevant today because recently the legal regulation of home work and remote work has acquired a new character. Also, such types of employment have certain advantages for both employers and employees: reduction of rental costs, equipment, etc.; increase profitability; simplification of the organization of the process of work and rest.

For a long time, the legal regulation of remote and home work was identified by the same points, there wasn't clear distinction in the legislation, which led to problems in practice. After the changes in legislation the positive issues took place.

But unlike other countries, in Ukraine, remote and home work hasn't been regulated by law at the sufficient level for a long time, which significantly reduces the level of protection of such workers.

So, we can say that the legal regulation of remote work and home work at national level doesn't fully answered the modern needs of regulation of labor relations and requires further research.

In the article were made the analysis of national legislation in this topic, the shortcomings of the current legislation in this sphere were analyzed, the distinctions between remote work and home work were made, which were recently enshrined in the legislation, proposals were made to improve the national legislation. Proper legal regulation of such kind of works will also help to increase employment or preserve working places in an unstable economic situation that we have today. More and more workers all over the world, including the workers in Ukraine, prefer remote and home work.

Key words: remote work, home work, labor contract, labor legislation.

Постановка проблеми. Активне запровадження цифрових технологій, збільшення попиту роботодавців на використання у роботі мережі Інтернет, електронного зв'язку, відеоконференцій, поширення пандемії зумовили перехід до нових, сучасних форм зайнятості. Тільки за останній рік 36% українців перейшли на дистанційну роботу. Укладення трудового договору з «надомниками», з дистанційними працівниками завжди було актуальним питанням. Подібні види зайнятості мають певні переваги як для працівника, так і для роботодавця.

Використовуючи надомну та дистанційну працю, роботодавець має змогу скоротити витрати на оренду приміщень, зекономити на деякому обладнанні та спростити організацію цілодобової роботи там, де це потрібно, а отже, збільшити як прибутковість підприємства, так і фонд заробітної плати працівників. Для працівників також зменшуються витрати, наприклад, на проїзд до місця роботи, і збільшується час, який можна ефективно використати на саму роботу, зменшується емоційне напруження, працівник може на свій розсуд планувати час відпочинку. Тому все більша кількість працівників ще до пандемії віддавала перевагу саме дистанційній, надомній роботі, особливо в зарубіжних країнах.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання дистанційної роботи та надомної роботи досліджуються у наукових працях Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, С.В. Вишневецької, Г.С. Гончарової, О.В. Данилюка, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, І.В. Лагутіної, А.М. Лушнікова, К.Ю. Мельника, І.І. Моторної, П.Д. Пилипенка, О.М. Потопахіної, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, Б.А. Римаря, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, М.М. Шумила, О.М. Ярошенка та ін..

Мета статті – у розрізі вищезазначеної проблематики розглянути та провести аналіз правового регулювання надомної праці та дистанційної праці з урахуванням останніх законодавчих змін.

Виклад основного матеріалу. У світі ще до початку пандемії набув популярності agile working, змістом чого є такий підхід до організації роботи, коли працівник може виконувати роботу з будь-якого місця та в будь-який час за умови, що покладені на нього завдання будуть виконані. Від початку пандемії деякі країни розпочали інформаційну кампанію щодо заохочення віддаленої роботи. Відповідно до даних 2019 IWG Global Workspace Survey від International Workplace Group три з чотирьох працівників у світі вважають, що робота на гнучких умовах є «ною нормою». Найбільше працівників так вважають у Японії. У ЄС в 2005 р. було проведено масштабне дослідження дистанційної праці, у процесі якого

було встановлено, що в країнах ЄС близько 7% працівників залучені до дистанційних форм праці одну чверть свого робочого часу і більше, а 1,7% працівників працюють дистанційно майже весь свій робочий час [1, с. 56].

Що стосується України, то після того, як Кабінет Міністрів України ухвалив рішення про введення режиму надзвичайної ситуації на всій території України, залучення працівників до дистанційної роботи для деяких роботодавців набуло обов'язкового характеру. Однак на законодавчому рівні питання щодо регулювання дистанційної і надомної роботи не було врегульоване на достатньому рівні, що зумовлювало проблеми щодо регулювання таких форм зайнятості на практиці.

Раніше поняття «надомної роботи» було наведене лише у Положенні про умови праці надомників, затверджене Постановою Госкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 р., яке закріплює право визначених категорій громадян працювати на дому (наприклад, жінок, які мають дітей у віці до 15 років, осіб з інвалідністю та пенсіонерів тощо). Але можемо сказати, що це Положення не враховує міжнародні трудові норми, які були прийняті вже пізніше.

У цьому Положенні наводиться визначення «надомників», якими вважаються особи, які уклали трудовий договір з об'єднанням, комбінатом, підприємством, установою, організацією, колгоспом про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів та з використанням знарядь і засобів праці, що виділяються підприємством або придбані за рахунок коштів цього підприємства [2].

У Кодексі законів про працю у ст. 179 вказано, що «за бажанням матері, батька дитини або осіб, зазначених у частині сьомій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома» [3].

Також у статті 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» передбачена можливість надомної праці для осіб з інвалідністю, зокрема зазначено, що особам з інвалідністю, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні з умовою про виконання роботи вдома.

Відповідно до міжнародно-правових актів, зокрема Конвенції МОП № 177 «Про надомну працю», термін «надомна праця» визначається як робота, яку особа виконує за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; за винагороду; з метою виробництва товарів або послуг згідно із вказівками роботодавця. У Рекомендації МОП щодо надомної праці № 184 роз'яснюється, що термін «роботодавець» означає фізичну або

юридичну особу, яка дає роботу додому в інтересах свого підприємства, із чого випливає, що надомну працю можуть використовувати й фізичні особи – підприємці.

Також 16 червня 2011 року в Женеві були прийняті Конвенція МОП № 189 «Про гідну працю домашніх працівників» та Рекомендація № 201, що доповнює її. Конвенція МОП № 189 поширює на домашніх працівників дію всіх основних стандартів (право на об'єднання, колективні переговори, захист від примусової праці, заборону на використання праці дітей), а також має низку інших гарантій (право на укладення письмового договору, регулювання тривалості робочого часу, заходи із забезпечення безпеки та гігієни праці, соціальні гарантії, включаючи право на відпустку за вагітністю та пологами, механізми захисту працівників-мігрантів, моніторингу агентств зайнятості) [4]. Потрібно зазначити, що Україною вказана Конвенція не ратифікована.

Що стосується дистанційної роботи, то деякі науковці іноді співвідносять такий вид зайнятості з поняттям «надомна праця», «домашня праця», «телеробота».

У Проекті Трудового кодексу України надано визначення дистанційної (надомної роботи) – це робота, яку працівник виконує поза місцем знаходження роботодавця, його філії, представництва, іншого відокремленого структурного підрозділу (включаючи розташовані в іншій місцевості), поза стаціонарним робочим місцем, території або об'єкта, який прямо або побічно знаходиться під контролем роботодавця, в тому числі за умови використання для виконання роботи (трудова функція) інформаційно-комунікаційних технологій.

Дистанційний (надомний) працівник – це особа, з якою укладений трудовий договір про дистанційну (надомну) роботу [5]. Але, на нашу думку, це лаконічне визначення повною мірою не розкриває змісту основних ознак, оскільки не дає достатнього уявлення, яким правовим та іншим ознакам повинна відповідати особа, щоби стати дистанційним працівником. Також поняття дистанційної роботи у проекті ототожнили з надомною роботою, що у свою чергу не може дати можливості для розкриття суті цих видів зайнятості і провокує створення проблем на практиці.

У науковій літературі дистанційна робота визначається як гнучка можливість працювати у місцевості, розташованій поза звичайним робочим місцем. Ця місцевість може бути вдома, у допоміжному офісі та рухливому офісі [6, с. 2].

На думку І.І. Моторної, дистанційна зайнятість є взаємодією працівника та роботодавця на ринку праці, що передбачає гнучкі соціально-трудові відносини безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій [7, с. 6].

Кодекс Законів про Працю України не містив поняття «дистанційна робота», «дистанційний працівник», а отже, і правовий статус працівників, які працювали дистанційно, залишався невизначеним і дійсно деякою мірою ототожнювався з працівниками-«надомниками».

Але після прийняття Верховною Радою України Законів України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17.03.2020 року та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30.03.2020 року законодавче регулювання трудового договору з дистанційними працівниками набуло нового характеру.

Також ст. 60 Кодексу законів про працю була викладена у новій редакції і містила визначення дистанційної (надомної) роботи. Але знову ж таки поняття «надомної» та «дистанційної» роботи окремо не визначалося.

Кодекси багатьох зарубіжних країн уже давно містять положення про такі види трудового договору, як трудовий договір про надомну працю, про домашню працю, про дистанційну працю, про надання послуг особистого характеру для ведення домашнього господарства. Це є свідченням імплементації у національне трудове законодавство міжнародних трудових стандартів, зокрема конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці, врахування поширення нетипових форм зайнятості в умовах глобалізації світової економіки і необхідності захисту трудових прав та інтересів найманих працівників.

У лютому 2021 року відбулося оновлення законодавства в розрізі регулювання питань дистанційної, надомної роботи та гнучкого режиму робочого часу, яким осучаснилося відповідне регулювання і відбулося чітке розмежування «надомної роботи» та «дистанційної роботи».

Так, відповідно до змін, які були внесені 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» від 04.02.2021 року, «надомна робота» визначається як форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими

чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу.

Водночас «дистанційна робота» визначається як форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [8].

Висновки. Отже, законодавець чітко вказує на те що, надомна робота має закріплену зону, виконується за місцем проживання працівника та останній забезпечується необхідними технічними засобами для виробництва, а дистанційна робота виконується в будь-якому місці за вибором працівника із використанням інформаційно-телекомунікаційних технологій, також передбачається можливість працівника не виходити на зв'язок. Під час дистанційної роботи працівник розподіляє свій робочий час на власний розсуд, а у разі надомної праці встановлено загальний режим роботи. Надомна праця запроваджується для осіб, які мають необхідні практичні навички. Дистанційна робота запроваджується для робіт, що не мають шкідливих і небезпечних виробничих факторів. Можливість використовувати надомну і дистанційну працю мають особливі категорії працівників, якщо роботодавець зможе забезпечити відповідні умови і якщо це не суперечить характеру виконуваної роботи. Цікавим є те, що працівник може вимагати від роботодавця тимчасового переходу на дистанційну роботу у разі, якщо на робочому місці щодо нього було вчинено дії, що містять ознаки дискримінації (працівник має довести роботодавцеві, що дискримінація мала місце), зважаючи на трудову функцію працівника.

Можна сказати, що за останній час правове регулювання надомної та дистанційної праці набуло нового характеру. У КЗпП України закріпили окремі визначення «надомної роботи» та «дистанційної роботи», визначили форму трудового договору із дистанційним працівником та деякі гарантії працівникам, які працюють на умовах трудового договору про дистанційну роботу та надомну роботу. Однак, незважаючи на позитивні моменти, правове регулювання надомної та дистанційної роботи потребує подальшого доопрацювання.

Література

1. Яковлев О.А. Теоретико-правові аспекти розвитку та впровадження надомної та дистанційної праці в сучасних реаліях. *Право та інноваційне суспільство*. № 2 (15). 2020. С. 56–62.
2. Про затвердження Положення про умови праці надомників від 29.09.1981 року: Постанова №275/17-99. Органи влади СРСР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81#Text>
3. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р.. Відомості Верховної Ради України. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.
4. Конвенція МОП про гідну працю домашніх працівників від 16.06. 2011 року №189. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530#Text
5. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019 року. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.
6. Бобринкова М. Правовое регулирование дистанционного труда в зарубежном законодательстве. *Сравнительное трудовое право*. 2011. № 5. С. 2–6.
7. Моторна І.І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 3. С. 6–12.
8. 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 04.02.2021 року №1213-IX. *Офіційний Вісник України*. 2021. №20. Ст. 850.