

висвітленням не лише прав та обов'язків цих осіб, їх гарантій, а й порядку надання такого статусу, детального розмежування між різними статусами тощо.

Abstract. The article provides an analysis of the administrative and legal status of refugees and persons in need of additional or temporary protection in Ukraine. Analyzed on the basis of current international and national legislation, the concept of refugees and their legal status in administrative law. Gaps in legislation and problematic aspects related to the administrative and legal status of refugees and persons in need of additional or temporary protection in Ukraine are identified. Options for solving and improving legal acts on the basis of international acts are proposed.

Keywords: legal status, administrative-legal status, refugees; persons in need of additional or temporary protection.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту: Закон України від 08.07.2011 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3671-17#Text>
2. Конвенція про статус біженців: Конвенція від 28.07.1951 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_011#Text
3. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
4. Босий В. П. Проблеми розмежування адміністративних та інших правовідносин, що виникають під час реалізації адміністративно-правового статусу біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Випуск 5. Том 2. С.23 - 25. URL: http://www.nvppp.in.ua/vip/2020/5/tom_2/6.pdf
5. Панова О. О. Особливості адміністративно-правового статусу біженців і вимушених переселенців. *Юридичний бюлетень*. 2021. Випуск 20. С. 71–77. URL: http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/11366/Osoblyvosti%20administratyvno%20pravovoho%20statusu_Panova%20O_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Никифорак В. Статус біженців у міжнародному праві. *Науковий вісник. Правові виклики сучасності: міжнародна міграція в умовах глобалізації*. 2020. С.101–106. URL: https://law.chnu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/11/Pravovi_Vykl_Mat_Conf_Vypr.pdf#page=100
7. Босий В. П. Поняття юридичних гарантій адміністративно-правового статусу біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту в Україні. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Випуск 1(26). Том 4. С. 78–82. URL: http://rjv.nuoua.od.ua/v1-4_2019/17.pdf
8. Біженці, які виїжджають з території України. Дані станом на 26 березня 2022 року. URL: <https://data2.unhcr.org/en/situations/ukraine/location?secret=unhcrrestricted>
9. Краковська А., Деркач Е. Про отримання статусу біженця чи тимчасового захисту. Експертно ПРО. URL: <https://www.facebook.com/139364059496639/posts/4463702510396084/?d=n>
10. Мішеніна А. С., Деркаченко Ю. В. Статус біженців в Україні та світі: загальний огляд. *Науковий журнал південноукраїнський часопис*. 2020. Вип. 20. № 3. С. 116–122. URL: http://www.sulj.oduvs.od.ua/archive/2020/3/3_2020.pdf#page=113

УДК 349.24

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ

А. В. Прокопова, Л. П. Амелічева

Анотація. Стаття присвячена дослідженню деяких проблемних питань правового регулювання дистанційної роботи у сучасних умовах. Аргументовано, що встановлення карантинних обмежень, обумовлених пандемією коронавірусної хвороби (COVID-19) на території всієї України, обумовило крайню необхідність переведення працівників багатьох сфер економіки на дистанційну роботу.

Метою статті є висвітлення змін трудового законодавства в сфері дистанційної праці, які вносилися у КЗпП України під час встановлення та дії карантинних обмежень, обумовлених пандемією коронавірусної хвороби, законодавчо закріпленого поняття «дистанційна праця», а також виявлення проблем правового регулювання основних прав та обов'язків сторін трудових відносин в сфері дистанційної праці та визначення тенденцій розвитку чинного законодавства в сфері дистанційної роботи.

Ключові слова: дистанційна робота, дистанційний працівник, трудовий договір з дистанційним працівником.

Вступ. Відповідно до ст. 43 Конституції України в нашій державі проголошується, що кожен має право на працю, що включає 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, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом [1], незалежно від форми організації праці з працівниками, у тому числі дистанційними.

Поширення у світі і в Україні пандемії коронавірусної хвороби (COVID-19) на початку 2020 року актуалізувало питання широкого застосування дистанційної праці в більшості країн світу. Новий вірус не тільки безжалісно забрав багато життів у людства, але й суттєво вплинув й на глобальну економіку через суворе застосування урядами країн методів соціальної ізоляції до населення, зокрема, працюючого. Необхідність у соціальній ізоляції населення й обумовило масове переведення працівників численних професій на дистанційну працю.

Масовому переведенню працюючого населення на дистанційну працю сприяв всебічний розвиток і розповсюдження інформаційно-комунікаційних технологій. Вони наразі значно полегшують життя сучасної світової спільноти та надають розмаїття можливостей. Кожна людина із року в рік все більше користується результатами науково-технічного прогресу в ІТ сфері. Сфера праці також постійно змінюється за допомогою нових технологій, наразі впроваджуються все нові й нові форми організації праці, у тому числі, дистанційна праця.

Необхідність під час пандемії в короткий термін масово перевести працівників на дистанційну роботу зіткнулася із суттєвою недосконалістю чинного трудового законодавства – відсутністю базового правового регулювання цієї роботи, що призводило до суттєвого ущемлення трудових прав дистанційників.

Метою статті є висвітлення змін трудового законодавства в сфері дистанційної праці, які вносилися у КЗпП України під час встановлення та дії карантинних обмежень, обумовлених пандемією коронавірусної хвороби (COVID-19), законодавчого закріплення поняття «дистанційна праця», його змістовного наповнення, а також виявлення проблем правового регулювання основних прав та обов'язків сторін трудових відносин в сфері дистанційної праці та розробка пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства у зазначеній сфері.

Основний розділ. На початку дослідження, необхідно з'ясувати цінність і значимість феномену дистанційної праці як на доктринальному, так і на законодавчому рівні. Дистанційна праця крім можливості соціально ізолювати працівників під час дії карантинних обмежень, обумовлених пандемією коронавірусної хвороби (COVID-19), має безліч інших переваг, які носять як суб'єктивний, так і об'єктивний характер. По-перше, це можливості для окремих верств населення, таких як особи з обмеженими можливостями, яким важко самотійно пересуватися, або жінки, що здійснюють догляд за малолітніми дітьми тощо, заробляти собі на життя та життя своїх дітей, працюючи без прив'язки до робочого місця. По-друге, це економія матеріальних ресурсів для роботодавця, якому не потрібно витрачатись на організацію робочих місць та оренду приміщення й комунальні послуги. По-третє, й сам працівник також значно заощаджує свій час та енергію, які він би витрачав на дорогу до місця роботи.

Необхідно зауважити, той факт, що до березня 2020 року (коли були внесені зміни до КЗпП щодо правового регулювання праці дистанційників) за українським законодавством зовсім не передбачалося таке поняття як «дистанційна праця». У сторін трудових відносин була лише можливість оформити трудовий договір з надомником, порядок оформлення якого регламентувався ще радянським документом – Положенням про умови праці надомників, яке затверджено постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріатом ВЦСПС від 29.09.1981 № 275/17-99. В частині, яка не суперечить українському законодавству, цей документ наразі ще є чинним на території нашої країни. Під поняттям надомної роботи в цьому Положенні розуміється тільки особиста праця осіб вдома, які укладають трудовий договір з підприємством, установою, організацією, із залученням матеріалів та засобів

роботодавця, які або виділяються підприємством, або купуються за його рахунок. При цьому зазначається, що праця таких працівників повинна бути направлена на виробництво товарів народного споживання та надання окремих послуг громадянам та підприємствам [3, с. 127–128]. Тобто надомний працівник, працюючи вдома, виробляє продукт, який має матеріальну форму. Є й більш сучасне визначення надомної роботи, передбачене у ст. 60-2 КЗпП України. Надомна робота - це 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. Отже, як впливає з цих визначень, робоче місце надомника знаходиться за місцем його проживання і змінювати його він не має права. Тому саме ця істотна ознака надомної праці не дозволяла і не дозволяє сьогодні ототожнювати її з дистанційною працею.

Необхідно також зауважити, що ті особи, що виконують роботу дистанційно на відміну від надомників, працюють як правило, інтелектуально. Результат інтелектуальної роботи здебільшого є абстрактним, тобто його не можна потримати в руках тощо.

В Україні громадяни працювали дистанційно і раніше. Однак, відсутність правового регулювання викликала безліч питань та проблем, у зв'язку з чим роботодавці неохоче оформлювали такі трудові відносини офіційно.

Переломним моментом стало 30 березня 2020 року, коли був прийнятий Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» № 540, який набув чинності 2 квітня 2020 р. [3]. Цим Законом було доповнено статтю 24 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), в якій закріплювалося положення про те, що додержання письмової форми трудового договору є обов'язковим при укладенні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу. Також кардинально було змінено статтю 60 КЗпП, яка почала регулювати гнучкий режим робочого часу. Вона ж в собі містила і поняття дистанційної роботи. Варто зазначити, що до цих змін у законодавстві ототожнювалися поняття дистанційної та надомної праці та вживалося формулювання «дистанційна (надомна) робота».

Отже, поняття дистанційної праці почало визнаватись на законодавчому рівні, був зроблений перший і важливий крок законотворцем.

Значимою подією було прийняття 4 лютого 2021 р. Закону «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 [4]. Чинність цього Закону сьогодні має велике значення, оскільки він конкретизує поняття дистанційної праці, удосконалює процес її оформлення. КЗпП було доповнено важливими статтями 60-1 «Надомна робота» та 60-2 «Дистанційна робота». Одразу варто зазначити, що ці два поняття були остаточно розмежовані між собою й наразі вони в науці трудового права більше не ототожнюються.

Варто зауважити, що відповідно до ст. 60-2 КЗпП передбачений чіткий порядок оформлення трудових відносин з дистанційним працівником.

Так, з таким працівником укладається Типова форма трудового договору про дистанційну роботу, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин. Укладення ж трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів забороняється. У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила

внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу. За погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. Особливості поєднання дистанційної роботи з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу.

Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу. У разі відсутності у трудовому договорі положення про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами таке забезпечення покладається на власника або уповноважений ним орган, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим. Працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу. Працівник може вимагати від власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу тимчасове, строком до двох місяців, переведення на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації. При цьому власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган може відмовити працівнику в такому переведенні, якщо виконання дистанційної роботи не можливе, зважаючи на трудову функцію працівника, а також якщо працівник не навів фактів, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інші форми насильства мали місце.

На час 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 дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються. Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах дистанційної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган має для цього відповідні ресурси та засоби [5].

На думку М. Луняк, з якою цілком погоджується і автор, неврегульованими залишаються такі питання щодо дистанційної праці: захист конфіденційної інформації (комерційної таємниці); безпека працівника та його членів сім'ї та ввіреного йому обладнання (через можливе шкідливе випромінювання матеріалів чи обладнання, втручання дітей, домашніх тварин, сторонніх осіб в технологічний процес); облік робочого часу та часу відпочинку працівника; застосування заходів дисциплінарної відповідальності за прогул й ін. [6].

Таким чином, даний вид зайнятості потребує подальшого законодавчого врегулювання. Потрібно забезпечити належні умови захисту прав та свобод сторін віддалених правовідносин шляхом оперативного реагування законодавців на потреби сучасних ринкових відносин, що зростають, та виклики епідемічного або надзвичайного характеру [7, с. 143].

Висновки. Все вищевикладене дозволяє зробити наступні висновки. 1. В багатьох країнах світу сторони трудових відносин все частіше обирають форму організації праці – дистанційну в сучасних реаліях, адже не можна відкидати факт стрімкого розповсюдження коронавірусної інфекції, частих локдаунів та інших факторів, пов'язаних з хворобами. 2. В Україні ця форма є важливою наразі у зв'язку із повномасштабним вторгненням російських загарбників 24 лютого 2022 року на територію нашої суверенної держави. 3. Попри зручність даної форми роботи та наявність позитивних аспектів, все ж таки нині існує необхідність у подальшому вдосконаленні її правового регулювання, зокрема, щодо захисту конфіденційної інформації (комерційної таємниці), безпеки працівника від шкідливого впливу на їх здоров'я матеріалів чи обладнання, втручання дітей, домашніх тварин, сторонніх осіб у робочий процес, застосування заходів дисциплінарного впливу й ін.

Abstract. The article is devoted to the study of some problematic issues of legal regulation of remote labor in modern conditions. It is argued that the establishment of quarantine restrictions due to the pandemic of coronavirus disease (COVID-19) throughout Ukraine led to the extreme need to transfer workers in many areas of the economy to remote work.

The purpose of the article is to highlight changes in labor legislation in the field of remote labor, which were introduced into the Labour Code of Ukraine during the establishment and operation of quarantine restrictions, the pandemic of coronavirus disease, the legally established concept of "remote work," as well as the identification of problems, the legal regulation of the basic rights and obligations of the parties to labor relations in the field of remote work and the development of proposals for improving existing legislation in the field of remote work.

Keywords: remote work, remote worker, employment contract.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996, № 30, ст. 141.
2. Стасів О. Особливості правового регулювання дистанційної праці в Україні. Вроцлавсько-Львівський юридичний збірник. Львів, 2021. С. 127–148.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019): Закон України від 30.03.2020 № 540. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2020, № 18, Ст. 123.
4. 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-ІХ. Відомості Верховної Ради України. 2021. № 20. Ст. 178.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР, 17.12.1971 г. № 50.
6. Луняк М. Трудове законодавство для віддалених працівників – норми, які могли б стати ефективними. URL: <https://freelancehunt.com/blog/trudovie-zakonodavstvo-dlia-viddalienukh-pratsivnikivnormi-iaki-mogli-b-stati-iefektivnimi/>.
7. Плехов Д. О. До питання правового регулювання дистанційної роботи в Україні: сучасний стан. Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. пр. Вип. 90 / редкол.: Г. І. Чанишева (голов. ред.) та ін. Одеса: Гельветика, 2021. С. 139–144.