

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ, ДИСТАНЦІЙНОЇ ТА НАДОМНОЇ РОБОТИ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ

Б. В. Довгань, Л. П. Амелічева

Анотація. У статті досліджено сучасний стан правового регулювання гнучкого режиму робочого часу, дистанційної та надомної роботи за трудовим законодавством України. Здійснено порівняння визначень понять «гнучкий режим робочого часу», «дистанційна робота», «надомна робота» (передбачених у попередній та поточній редакціях КЗпП України). Охарактеризовано спільні та відмінні ознаки надомної та дистанційної роботи. Досліджено новели чинного трудового законодавства, що регулюють питання гнучкого режиму робочого часу, дистанційної і надомної роботи. Розроблено пропозиції щодо удосконалення чинного трудового законодавства в сфері укладення електронного трудового договору, ознайомлення працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормування, оплати праці та поваги до трудових прав працівників, які працюють дистанційно, на дому чи з гнучким режимом роботи.

Ключові слова: гнучкий режим робочого часу, дистанційна робота, надомна робота, трудове законодавство.

Вступ. В епоху стрімкої глобалізації і діджиталізації, питання впровадження в життя нових форм організації праці є досить актуальним. Саме тому в науковій літературі багато уваги приділяється пошукам належної регламентації дистанційної та надомної роботи. Однак, з березня 2020 року, з часу введення в Україні карантину, викликаного епідемією захворювань на COVID-19, ці нові або удосконалені існуючі форми організації праці стали вкрай необхідними задля збереження життя працюючих людей. Зміна істотних умов праці, а саме режиму роботи, зумовила потребу законодавця негайного внесення змін до чинних нормативно-правових актів в питаннях організації роботи. Адже, тривалий час до такого урегулювання роботодавці на свій розсуд давали розпорядження стосовно оформлення, фіксації робочого часу, оплати праці, визначення робочого місця, захисту прав і свобод працівників при запровадженні нестандартних форм організації праці тощо. Така їхня діяльність призводила нерідко до суттєвих проблем у житті працівників, адже за результатами репрезентативного соціологічного опитування, проведеного компанією Info Sapiens, лише від березня 2020 р., початку карантину, до квітня 2020 р. через відсутність нормативного врегулювання ситуації, що склалася, рівень зайнятості впав на 9 %, – тобто 2,8 млн українців залишились без роботи (16 % робочої сили) [1, с. 11].

Недостатня відповідність трудового законодавства сучасним вимогам розвитку суспільства, у сфері застосування в трудових відносинах гнучкого режиму робочого часу, дистанційної та надомної робіт, обумовлює активізацію наукового пошуку шляхів врегулювання трудових відносин у цій сфері. Варто зазначити, що поняття, зміст, характерні ознаки гнучкого режиму робочого часу, дистанційної та надомної робіт, проблематику нормативного закріплення дефініцій цих понять та регулювання порядку їхнього встановлення та організації на виробництві досліджували такі вчені-правознавці: Б. М. Андрушків, О. Г. Боднарчук, О. І. Боднарчук, С. В. Вишневецька, А. С. Ділігул, Л. В. Котова, М. Ю. Кузнецова, О. М. Лук'янчиков, Д. О. Новіков та інші.

Нещодавно Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» від 04.02.2021 № 1213-IX (який набув чинності 27.02.2021) [2] (далі – Закон № 1213-IX) були більш конкретизовані норми стосовно організації дистанційної, надомної робіт та гнучкого режиму робочого часу на виробництві. Наскільки такі зміни є сьогодні ефективними, достатніми – є предметом актуальних досліджень в науці трудового права.

Саме тому метою роботи є виявлення проблем удосконалення правового регулювання в сфері організації гнучкого режиму робочого часу, дистанційної роботи та надомної роботи та розробка пропозицій щодо удосконалення трудового законодавства у зазначеній сфері.

Основний розділ. Нещодавні зміни у трудовому законодавстві стосовно нормативного закріплення гнучкого режиму робочого часу, дистанційної та надомної робіт суттєво вплинули на зміст багатьох положень КЗпП України, з'явилися новели в окремих його нових статтях, а саме: у ст. 29 відбулися зміни щодо змістовного наповнення обов'язку власника або уповноваженого ним органу організувати початок роботи працівника; 2) у ст. 60 – значно змінився алгоритм запровадження гнучкого режиму робочого часу; 3) у нових ст. 60-1 та ст. 60-2 тепер передбачаються дефініції надомної та дистанційної роботи тощо; 4) у ч. 2 ст. 135-1 доповнений перелік випадків укладення письмового договору про повну матеріальну відповідальність з надомними і дистанційними працівниками; 5) у ст. 153 були внесені зміни щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці роботодавцем; 6) у ч. 2 ст. 5, ст. 13, ст. 14 Закону України «Про охорону праці» удосконалені їхні положення щодо укладення трудового договору при дистанційній та надомній роботі, самостійності визначення працівником свого робочого місця, особистої відповідальності за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому та мір відповідальності роботодавця [2].

У контексті цього дослідження варто детальніше вивчити положення ст.ст. 60, 60-1, 60-2 КЗпП України стосовно поняття та характерних ознак гнучкого режиму робочого часу, дистанційної та надомної роботи, співвідношенні цих понять. Наразі відбулося уточнення змісту поняття гнучкого режиму робочого часу в останніх змінах до ст. 60 КЗпП. Якщо за редакцією ст. 60 КЗпП відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30 березня 2020 р. № 540-IX (далі – Закон № 540-IX) було визначено, що це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу, в нещодавно уточненому законотворцем визначенні цього поняття за редакцією ст. 60 відповідно до Закону № 1213-IX зазначається, що це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу [3]. Як вбачається, у останній редакції досліджуваної статті гнучкий режим робочого часу є вже окремим видом серед режимів робочого часу, а не тим, що лише є відмінним від режиму, визначеного ПВТР певного підприємства.

Важливим кроком у регламентації дистанційної роботи стало її одночасне запровадження і відокремлення від надомної роботи. Слід зазначити, що поняття дистанційної роботи не так давно почало використовуватися законотворцем у трудовому законодавстві України. Вперше воно з'явилося у КЗпП після внесення змін до нього відповідно до Закону № 540-І [4]. Так, у ч. 9 ст. 60 КЗпП дистанційна робота ототожнювалася з надомною, і законодавцем було закріплено, що це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій (далі – ІКТ), але поза приміщенням роботодавця. Натомість в поточній редакції з'явилося два самостійних поняття у новостворених ст. 60-1 та 60-2 КЗпП. Відповідно до ч. 1 ст. 60-1 *надомна робота* – це така форма організації праці, коли оплачувана робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших заздалегідь обраних ним приміщеннях, які характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів або їх сукупності, потрібної для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими або робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. А у ч. 1 ст. 60-2 визначено, що *дистанційна робота* – це така форма організації

трудових відносин між працівником та роботодавцем та/або виконання роботи, коли робота виконується працівником поза приміщеннями роботодавця в будь-якому місці за його вибором та з використанням ІКТ [3].

Тобто, з цього випливає, що зміст дистанційної роботи майже не змінився (законодавець дещо змінив формулювання деяких ознак, але залишив той самий сенс загалом), а також з'являється абсолютно нове (порівняно з попередньою редакцією КЗпП) визначення надомної роботи.

З наведених офіційних дефініцій можна зробити висновок, що відмінність між цими поняттями тепер полягає в наступному. По-перше, якщо надомна робота вимагає чіткого встановлення робочого місця за місцем проживання працівника або в інших обраних ним приміщеннях, то у визначенні дефініції дистанційної форми організації праці закріплення такої ознаки відсутнє (тобто, це може бути будь-яке місце за вибором працівника поза приміщенням роботодавця). По-друге, надомна робота передбачає використання працівником певних технічних засобів. Під цим поняттям законодавець розуміє основні виробничі і невиробничі фонди, інструменти, прилади, інвентарі (перелік вичерпний). При дистанційній роботі обов'язковим також є використання ІКТ під час виконання посадових обов'язків, але їх перелік не зазначається.

Слід зауважити, що розмежування надомної та дистанційної робіт є важливим кроком законодавця у формуванні вітчизняного законодавства у відповідності з відповідними міжнародними нормативно-правовими актами. Так, у Конвенції МОП про надомну працю № 177 (ратифікована Україною 20.06.1996) під терміном «надомна робота» розуміється робота, яку особа, що називається надомником, виконує: а) за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; б) за винагороду; в) з метою виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються [5]. Як вбачається багато ознак надомної роботи у цьому міжнародному приписі співпадає із ознаками, передбаченими визначенням цього поняття у ст. 60-1 КЗпП України. Ототожнення дистанційної та надомної форм організації праці у попередній редакції КЗпП суперечило приписам Конвенції. Інакше кажучи, останні зміни до КЗпП з цього питання були слушними, адже в Україні діє примат міжнародного права. Закріплення наразі дефініції дистанційної роботи в КЗпП України, на наш погляд, відповідає ознакам визначення, що було задекларовано МОП ще в 1990 р. – це діяльність на віддаленому від офісу чи виробництва робочому місці завдяки новим комунікаційним технологіям (або ІКТ) [6, с. 138].

Необхідно детальніше розглянути, у чому ж полягають схожі та відмінні ознаки дистанційної та надомної робіт відповідно до ст. 60-1 і 60-2 та інших статей КЗпП України [3]. По-перше, при прийнятті на роботу при виборі надомної чи дистанційної форм організації праці обов'язковим є укладення письмового трудового договору (ст. 24 КЗпП). Його типова форма затверджується центральним органом виконавчої влади (в обох випадках) (ч. 2 ст. 60-1 і ч. 2 ст. 60-2). Варто зауважити на тому, що законодавець не надає можливості укласти електронний трудовий договір з дистанційним і надомним працівником і загалом жодним чином цей термін не використовує по тексту. В спеціальній науковій літературі нерідко пропонувалося закріпити такий вид трудового договору у КЗпП як угоду між працівником та роботодавцем, зміст якої закріплений за допомогою цифрової інформації у вигляді електронного документа, аудіо- або відеозапису з обов'язковим посвідченням електронним цифровим підписом із боку працівника та роботодавця [7, с. 79]. Враховуючи стрімкість розвитку сучасних цифрових технологій та карантинні обмеження, така новела в законодавстві було б доречною. По-друге, законодавець чітко закріпив обов'язок роботодавця забезпечити працівника засобами виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для виконання працівником надомної роботи або при його дистанційній роботі, про що обов'язково повинно зазначатися у трудовому договорі (ч. 7 ст. 60-1 і ч. 6 ст. 60-2). Ці приписи є більш конкретними порівняно з попередньою редакцією КЗпП, де у ч. 11 ст. 60 просто зазначалося, що виконання дистанційної (надомної)

роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників [3]. Крім того, чітка регламентація обов'язку роботодавця забезпечити працівника необхідним обладнанням тощо допоможе в майбутньому уникнути багатьох конфліктів стосовно цього питання. Наприклад, у рішенні Вінницького міського суду Вінницької області № 127/15710/20 від 1 грудня 2020 року однією з умов відмови роботодавцем нарахувати заробітну плату було те, що працівник (посада – професор університету) не виконував свої посадові обов'язки, а саме – не проводив лекції в дистанційній формі. Натомість суд встановив, що відповідні заняття з дисциплін не відбулися, оскільки, керівництво університету не ознайомило робочий колектив з тим, яким чином має відбуватися навчання, необхідних засобів для забезпечення навчального процесу не надало (вимоги позивача, працівника, були задоволені) [8]. По-третє, при цих двох формах організації праці на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про надомну чи дистанційну роботи може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору у письмовій формі. У такому випадку норми частини третьої статті 32 КЗпП не застосовуються (ч. 8 ст. 60-1 і ч. 11 ст. 60-2). За допомогою цих приписів законодавець спрощує процедуру зміни форми організації праці (зі звичайної на дистанційну чи зі звичайної на надомну) до видання наказу (розпорядження). Це є слушним в умовах карантину, коли повідомлення працівника про зміни істотних умов праці за два місяці (як зазначається у ч. 3 ст. 32 КЗпП) є фактично не можливим, зважаючи на терміновість обмеження живого контактування між людьми. По-четверте, при обох формах організації праці загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП. Однак, якщо при надомній роботі на працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи та організації, якщо інше не передбачено у трудовому договорі (при цьому роботодавець зобов'язаний вести облік усіх працівників, яким вони надають роботу на дому, окремо жінок і чоловіків, а також реєстраційні листи робочих завдань, доручених працівникові, із зазначенням вимог, передбачених ч. 9 ст. 60-1 КЗпП), то при дистанційній роботі на працівників не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку (ч. 5 ст. 60-1 і ч. 4 ст. 60-2). Водночас, відповідно до ч. 2 ст. 29 КЗпП при укладенні трудового договору при дистанційній роботі власник або уповноважений ним орган повинен ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором, з вимогами щодо охорони праці при роботі з обладнанням та засобами, рекомендованими або наданими власником або уповноваженим ним органом. Тоді виникає логічне питання щодо мети ознайомлення працівника з цими правилами. Зважаючи на бажання законодавця закріпити в Кодексі таку норму, було б доцільно, щоб при укладенні трудового договору роботодавець наголошував на особливості дистанційної роботи, встановленої в ч. 4 ст. 60-2 КЗпП – а саме не підлягання ПВТР.

У КЗпП є норми, що передбачають ознаки, характерні лише для дистанційної роботи, що значно розширюють права працівника, який тепер: 1) за погодженням з роботодавцем може поєднувати виконання дистанційної роботи з виконанням роботи на робочих місцях у приміщеннях чи на території власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу, що зазначається у трудовому договорі (ч. 5 ст. 60-2 КЗпП), це допоможе працівникам більш ефективно розпоряджатися своїм робочим часом; 2) має бути забезпечений гарантованим періодом вільного часу для відпочинку (період відключення), при якому він (працівник) може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом, що не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни (ч. 8 ст. 60-2 КЗпП); 3) може вимагати від роботодавця тимчасовий, строком до 2-х місяців, перехід на дистанційну роботу у випадку, якщо на робочому місці щодо нього було вчинено дії, що містять ознаки дискримінації (реалізація норми можлива за двох умов: а) якщо виконання дистанційної роботи сумісне з

виконуваною діяльністю та трудовою функцією працівника; б) якщо останній навів фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інше насильство мали місце) (ч. 9 ст. 60-2 КЗпП); 4) у разі, якщо має дитину до 3 років або здійснює догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку може виконувати свою діяльність на умовах дистанційної роботи (реалізація норми можлива за двох умов: а) це сумісно з виконуваною діяльністю; б) власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган має для цього ресурси та засоби) (ч. 10 ст. 60-2 КЗпП) [3].

Необхідно зазначити також, що потребує розгляду питання зміни нормування та оплати праці при дистанційній формі організації праці. Відповідно до ч. 6 ст. 60-1 КЗпП виконання надомної роботи не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників. У той же час стосовно дистанційної роботи такого припису немає. Це дозволяє зробити висновок, що виконання дистанційної роботи може тягнути за собою ці зміни, що дає можливість зменшувати розмір заробітної плати. Якщо дистанційна робота передбачає зміни умов нормування, оплати праці тощо, то має бути відповідна норма, яка визначає правила, порядок та межі цих змін, інакше виникає прогалина в трудовому законодавстві стосовно даного питання.

Такі нововведення є корисними, зважаючи на популярність дистанційної роботи. Так, за даними Hitachi Capital UK, більшість працівників різних галузей задоволені дистанційною формою організації праці більше, ніж звичайною і після пандемії хотіли б працювати з дому: юристів – 61 %, HR-працівників та працівників сфери обслуговування і торгівлі – 69 %, респондентів, які працюють у сфері науки й фармацевтики – 65 %, працівників в області ІТ, творчості та дизайну – 63 % [9, с. 1040]. Саме тому розширення трудових прав працівників, які працюють дистанційно, є значним кроком законодавця уперед, адже відображає потреби українців, надає їм більше можливостей реалізації у трудовій сфері.

Висновки. Отже, в цілому, останні зміни, внесені до КЗпП щодо удосконалення правового регулювання гнучкого режиму робочого часу, дистанційної та надомної роботи є позитивними, так як дають відповідь на низку питань стосовно місця роботи, робочого часу, прав і свобод працівника та роботодавця тощо при цих формах організації праці. Розроблені автором пропозиції щодо удосконалення трудового законодавства з питань регулювання цих форм організації роботи дозволять поліпшити правове положення працівників, що відповідає сучасним умовам розвитку суспільства.

Аннотация. В статье исследовано современное состояние правового регулирования гибкого режима рабочего времени, дистанционной и надомной работы по трудовому законодательству Украины. Проведено сравнение определенных понятий «гибкий режим рабочего времени», «дистанционная работа», «надомная работа» (предусмотренных в предыдущей и текущей редакциях КЗоТ Украины). Охарактеризованы общие и отличительные признаки надомной и дистанционной работе. Исследованы новеллы действующего трудового законодательства, регулирующие вопросы гибкого режима рабочего времени, дистанционной и надомной работы. Разработаны предложения по совершенствованию действующего трудового законодательства в сфере заключения электронного трудового договора, ознакомления работника с правилами внутреннего трудового распорядка, нормирования, оплаты труда и уважения трудовых прав работников, работающих дистанционно, на дому или с гибким режимом работы.

Ключевые слова: гибкий режим рабочего времени, дистанционная работа, надомная работа, трудовое законодательство.

Abstract. The article examines the current state of legal regulation of flexible working hours, remote and home work under the labor legislation of Ukraine. The definitions of the concepts “flexible working hours”, “remote work”, “home work” (provided in the previous and current versions of the Labor Code of Ukraine). have been compared. Common and different features of home and remote work have been characterized. The novelties of the current labor legislation regulating the issues of flexible working hours, telecommuting and home work have been studied. Proposals to improve the current labor legislation in the field of concluding an electronic employment contract, acquainting the employee with the rules of internal labor regulations, rationing, remuneration and respect for labor rights of employees working remotely, at home or with flexible working hours have been developed.

Keywords: flexible working hours, remote work, home work, labor legislation.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Якою була ситуація на ринку праці під час карантину та чи відбувається відновлення? *Аналітична записка Центру економічної стратегії*. 2020 р. С. 16. URL: <https://ces.org.ua> (дата звернення 07.03.2021).
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи: Закон України від 04.02.2021. № 1213-IX. *Офіційний веб-портал Верховної Ради України*. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua> (дата звернення 07.03.2021).
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.71 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. (Із змінами).
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30 березня 2020 р. № 540-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 18. Ст.123.
5. Конвенція Міжнародної організації праці про надомну працю № 177 від 4 червня 1996 р. *Офіційний веб-портал Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text (дата звернення 07.03.2021).
6. Бондаренко Н. Соціально-правові аспекти зайнятості в Україні. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2016. № 1. С. 133–144.
7. Довгань Б. В. Правове регулювання дистанційної роботи в умовах карантину. *Правові системи суспільства: сучасні проблеми та перспективи розвитку*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (20-21 лист. 2020 р.). Львів, 2020. С. 76–80.
8. Рішення Вінницького міського суду Вінницької області № 127/15710/20 від 21 грудня 2020 р. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93811202> (дата звернення 07.03.2021).
9. Свистун М. О., Старостіна Л. Л. Дистанційна робота в умовах сьогодення: переваги та недоліки. *Science and practice: implementation to modern society*. 2021. № 3(39). С. 1038–1041.

УДК 340.1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ІНФОРМАЦІЙНИХ ПРАВ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ПРАВ ЧЕТВЕРТОГО ПОКОЛІННЯ

Б. В. Довгань, Т. В. Михайліна

Анотація. У статті висвітлено особливості інформаційних прав як складових четвертого покоління прав людини. За допомогою діалектичного, кібернетичного та формально-юридичного методів наукового дослідження охарактеризовано підходи до розуміння поняття «інформаційні права», проаналізовано природу права на доступ до мережі Інтернет та на віртуальну реальність як їх різновидів, визначено їх співвідношення, з'ясовано особливості правовідносин у ІТ-просторі. Запропоновано віднести до переліку інформаційних прав право на безпеку в кіберпросторі (право на кібербезпеку), породжене неврегульованістю відносин в мережі та необхідності забезпечення безпеки в цифровому просторі.

Ключові слова: інформаційні права, право на доступ до мережі Інтернет, право на віртуальну реальність, право на кібербезпеку, 4ППЛ.

Вступ. Модернізація усіх сфер суспільства, у тому числі правової, призвела до появи четвертого покоління прав людини, яке більшість вчених-правознавців поділяє на дві групи: соматичні та інформаційні права. Значна кількість наукових праць присвячена дослідженню так званих соматичних прав, у той час як інформаційні залишаються без належного обґрунтування. І це досить дивно, адже розвиток інформаційних технологій стає дедалі динамічнішим і потребує належного нормативного регулювання, постійного аналізу законодавцем розвитку інновацій.

Варто зазначити, що інформаційні права як складову четвертого покоління прав людини досліджували О. Б. Бунчук, Л. Вакарюк, О. П. Васильченко, І. Діордіца, О. М. Селезньова та інші. Однак, єдиного підходу щодо поняття, переліку прав, що відносяться до цієї групи прав модерного покоління так і не вдалося досягнути, а стосовно специфіки відносин, що виникають у цифровому просторі, досі точиться низка дискусій. Саме з'ясуванню цих питань присвячена дана наукова робота.