

УДК 349.22:331.108.4:331.5.024.5(100)

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-49-1-11-21>

ІНДИВІДУАЛЬНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ СТАНДАРТІВ

Арсентьєва О.С., Севост'янов С.С.

INDIVIDUAL CONTRACTUAL REGULATION OF TELECOMMUNICATION WORK IN THE CONTEXT OF INTERNATIONAL LEGAL STANDARDS

Arsentieva O.S., Sevostyanov S.S.

У статті досліджено індивідуально-договірне регулювання дистанційної праці в контексті міжнародних стандартів. Поширення дистанційної роботи стало однією з провідних тенденцій сучасного ринку праці, що зумовлено технологічним прогресом, зміною підходів до організації трудового процесу та глобальними викликами, зокрема пандемією COVID-19 і збройною агресією РФ проти України. Наголошено, що в умовах трансформації трудових відносин традиційні правові механізми втрачають ефективність, що потребує оновлення підходів до правового регулювання дистанційної зайнятості. Міжнародні стандарти відіграють важливу роль у формуванні єдиних підходів до забезпечення трудових прав дистанційних працівників. Проведено системний аналіз міжнародно-правових актів Міжнародної організації праці (МОП) і Європейського Союзу (ЄС), що врегульовують дистанційну працю. З'ясовано, що хоча МОП не має спеціального документа, присвяченого цій сфері, окремі акти (Конвенція №177 та Рекомендація №184) містять положення, релевантні для дистанційної праці. Натомість правові акти ЄС, зокрема Директива (ЄС) 2019/1152, Директива 2003/88/ЄС, Директива (ЄС) 2019/1158 та Рамкова угода про телероботу, формують більш прогресивний підхід, орієнтований на гнучкість, баланс між роботою та особистим життям та гарантування договірної свободи сторін.

Виокремлено основні засади індивідуально-договірного регулювання дистанційної праці, серед яких добровільність укладення трудового договору, рівність трудових прав і гарантій, гнучкість організації робочого часу, повага до приватного життя працівника. Зроблено висновок про наявність певних прогалин у міжнародному регулюванні, що створюють виклики для гармонізації національного трудового законодавства України.

Перспективами подальших досліджень визначено розроблення практичних рекомендацій для вдосконалення вітчизняного законодавства відповідно до міжнародних стандартів, а також дослідження особливостей договірного оформлення дистанційної праці в умовах цифровізації та поширення інноваційних моделей трудових відносин.

Ключові слова: дистанційна праця, індивідуально-договірне регулювання, міжнародні стандарти, трудовий договір, працівник, трудові відносини, адаптація, МОП, ЄС.

Постановка проблеми. Поширення дистанційної праці стало однією з найвагоміших тенденцій сучасного ринку праці, зумовленою технологічним прогресом, зміною підходів до організації робочого часу та глобальними викликами, такими як пандемія COVID-19 та збройна агресія РФ проти України. Трансформація суспільних відносин висуває нові вимоги до правового регулювання праці, оскільки традиційні правові механізми, передбачені національним законодавством, не завжди ефективно охоплюють особливості виконання дистанційної роботи.

Міжнародні стандарти відіграють ключову роль у формуванні єдиних підходів до забезпечення прав і гарантій дистанційних працівників. Зокрема, загальнообов'язкові та рекомендаційні акти Міжнародної організації праці (далі – МОП) і Європейського Союзу (далі – ЄС) закладають основи для гармонізації національних правових систем та встановлення справедливого балансу інтересів працівників і роботодавців в умовах дистанційної зайнятості.

Особливої актуальності набуває питання індивідуально-договірного регулювання, оскільки трудовий договір виступає основним інструментом визначення сторонами умов виконання дистанційної праці. У цьому контексті наукове дослідження проблематики міжнародних стандартів індивідуально-договірного регулювання дистанційної праці є важливим для: 1) удосконалення національного законодавства в умовах глобалізації ринку праці; 2) забезпечення належного захисту прав дистанційних працівників відповідно до міжнародних вимог; 3) формування практичних рекомендацій для суб'єктів трудових відносин щодо укладення і виконання трудових договорів в умовах дистанційної зайнятості. Таким чином, дослідження індивідуально-договірного регулювання дистанційної праці

в контексті міжнародних стандартів має як теоретичне, так і прикладне значення для подальшого розвитку трудового права та адаптації його до сучасних реалій.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання індивідуально-договірного регулювання праці було об'єктом наукових досліджень у роботах таких вітчизняних вчених як О.М. Ярошенка, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, В.І. Щербини, М.І. Іншина, Г.І. Чанишевої, В.В. Жернакова, К.Ю. Мельника та ін. Окремим аспектам укладення трудового договору в умовах дистанційної зайнятості присвячені праці Ю.Ю. Івчук, Л.В. Котової, Г.В. Татаренко, М.І. Наньєвої, С.О. Сільченка та В.В. Юровської. Питання міжнародно-правового регулювання дистанційної роботи як однієї із форм нестандартної зайнятості було предметно досліджено у праці Д.О. Плехова.

Водночас, питання індивідуально-договірного регулювання дистанційної праці в контексті міжнародних стандартів ще не було предметом глибинного наукового дослідження. Новизна дослідження полягає у всебічному аналізі міжнародних стандартів дистанційної праці через призму індивідуально-договірного врегулювання трудових відносин, що дозволяє у свою чергу, обґрунтувати значення трудового договору як ключового інструменту правового регулювання дистанційної роботи в контексті існуючих міжнародних стандартів, а також систематизувати принципи і підходи міжнародних актів, що можуть бути імплементовані в національну правову систему.

Мета статті. Метою статті є аналіз та систематизація міжнародних стандартів дистанційної праці з акцентом на індивідуально-договірне врегулювання трудових відносин та визначення можливостей їх імплементції в національне трудове законодавство для забезпечення

належного правового захисту дистанційних працівників.

Виклад основного матеріалу. У сфері міжнародно-правових стандартів ідея договірної регуляції праці шляхом закріплення прав та обов'язків у трудовому договорі набула особливого значення як засіб забезпечення гідної праці та соціального захисту. У вітчизняній науці трудового права під індивідуально-договірним правовим регулюванням трудових відносин розуміють здійснювану відповідно до диспозитивних правових норм діяльність зі встановлення або зміни індивідуальних умов праці шляхом угод сторін трудового договору, які укладаються самостійно або під контролем профспілкового комітету в межах і формах, передбачених трудовим законодавством [1, с. 116]. На думку Н. Гетьманцевої, договірна форма залучення до праці є елементом демократії, що опосередковує принцип свободи праці, свободу у виборі професії, роду занять і застосування своїх здібностей [2]. Погоджуючись з думкою автора, зазначимо, що в умовах дистанційної зайнятості роль трудового договору є важливою з огляду на необхідність закріплення правового статусу сторін з метою запобігання зловживанням правами.

Ідея індивідуально-договірної регуляції дистанційної праці в міжнародному аспекті базується на загальних міжнародних стандартах у сфері праці, які сформувались на початку XX століття як відповідь на виклики індустріалізації та боротьбу робітників за гідні умови праці. Міжнародні стандарти у сфері праці закріплені у багатосторонніх договорах, що становлять основу міжнародно-правового регулювання праці, під яким розуміють здійснювану на міжнародному рівні діяльність держав і міждержавних об'єднань (організацій) щодо правового впорядкування відносин у сфері праці, їх юридичного

закріплення, охорони та розвитку [3]. На думку А.М. Островерх, особлива роль міжнародних договорів у розбудові внутрішнього національного трудового законодавства полягає в тому, що вони уособлюють та відображають міжнародний і зарубіжний досвід правового регулювання питань праці, особливо в період світової кризи на ринку праці, сприяють визначенню та належній імплементації міжнародних соціальних гарантій та стандартів із питань праці, дозволяють виокремити концептуальні напрями розвитку трудового законодавства в нашій країні, на належному рівні виконувати міжнародні зобов'язання з питань праці, можуть виступати складником національного законодавства України [4].

Серед міжнародних стандартів у сфері праці особливе місце посідають конвенції та рекомендації МОП, які охоплюють широкий спектр питань у сфері трудового права: від умов праці (робочий час, вихідні, оплачувані відпустки, охорона праці) до питань соціального захисту (соціальне страхування). Ключовим принципом, закладеним в преамбулі Статуту МОП [5] та Філадельфійській декларації 1944 року [6], є теза: «Праця – це не товар», тобто, гідні умови праці та захист прав працівників є необхідною умовою ідеї соціальної справедливості. Станом на сьогоднішній день набуло чинності понад 190 конвенцій МОП, що разом із рекомендаціями формують так званий Міжнародний кодекс праці – сукупність міжнародних трудових стандартів, покликаних служити орієнтиром для національного законодавства і судової практики.

Особливе місце серед актів МОП займають вісім основних конвенцій, що закріплюють основоположні права працівників:

1) Конвенція №87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948) [7];

2) Конвенція №98 про право на організацію і колективні переговори (1949) [8];

3) Конвенції №29 (1930) і №105 (1957) про заборону примусової праці[9];

4) Конвенція №100 про рівну оплату праці (1951) [10];

5) Конвенція №111 про заборону дискримінації (1958) [11];

6) Конвенція №138 про мінімальний вік для прийняття на роботу (1973) [12];

7) Конвенція №182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці (1999) [13].

У 1998 році МОП прийняла Декларацію основних принципів та прав у світі праці [14], яка надала вищезазначеним конвенціям універсального значення навіть для держав, що їх не ратифікували.

Варто зазначити, що система актів МОП не містить спеціального документа, присвяченого врегулюванню саме дистанційної праці. Натомість, загальнообов'язкові та рекомендаційні акти МОП широко врегульовують надомну роботу, яка за специфікою виконання є дещо відмінною від дистанційної. Зокрема, Конвенція МОП №177 (1996) про надомну працю [15] зобов'язує держави виробити національну політику, що поліпшує становище надомних працівників, і забезпечувати рівність у ставленні між надомниками та іншими працівниками, а також вимагає здійснення державного нагляду за дотриманням законів у сфері надомної праці та ефективні санкції за їх порушення. Незважаючи на існуючі відмінності у процесі виконання дистанційної та надомної роботи, застосування деяких положень Конвенції № 177 до відносин дистанційної зайнятості, на нашу думку, видається можливим з огляду на наявність окремих спільних рис з надомною працею (зокрема, виконання трудової функції віддалено поза виробничим приміщенням

роботодавця, у тому числі за допомогою засобів зв'язку).

Конвенцію № 177 доповнює Рекомендація МОП № 184 (1996), яка містить детальні керівні принципи щодо надомної праці:

1) письмове закріплення умов праці, про які працівник має бути проінформований письмово або в іншій доступній формі, вимога укладення письмового трудового договору або принаймні письмове повідомлення про його істотні умови [16];

2) нормування робочого часу, що передбачає нормальну тривалість робочого часу, оплачувані щорічні відпустки та лікарняні на тих же умовах, що й іншим найманим працівникам [16];

3) мінімальні гарантії оплати праці, у тому числі забезпечення розмірів ставок оплати праці на рівні з іншими працівниками, залученими до традиційних форм зайнятості [16];

4) соціальне забезпечення надомних працівників, зокрема, включення їх до системи соціального страхування та гарантування інших прав (право на об'єднання у профспілки та участь у колективних переговорах) [16].

До рекомендаційних актів МОП, що врегульовують у тому числі деякі аспекти дистанційної праці належать:

1) Рекомендація МОП №198 (2006) про трудові відносини, яка закріплює загальні стандарти, важливі для дистанційної праці в частині визначення обсягу правового статусу працівника. Відповідно до положень Рекомендації, якщо особа працює за вказівками та під контролем іншої особи і отримує регулярно за це винагороду, яка є основним джерелом її доходу, то фактично наявні трудові відносини [17]. Ця рекомендація актуальна для відносин дистанційної праці, оскільки часто робота поза приміщенням роботодавця може бути

оформлена, наприклад, як аутсорсинг. У свою чергу МОП закликає забезпечити, щоб при наявності ознак найманої праці (регулярна оплата, підпорядкування графіку чи завданням роботодавця тощо) застосовувалися норми трудового права, а не цивільних договорів;

2) Рекомендація МОП №202 (2012) про соціальний захист передбачає соціальні гарантії для всіх працівників, у тому числі зайнятих у дистанційній роботі. Рекомендація закликає держави запровадити базові соціальні гарантії для всіх резидентів та працюючих, що включають: мінімальний доступ до необхідної медичної допомоги, базовий дохід для дітей, працездатних осіб, які втрачають заробіток (через хворобу, безробіття, вагітність, інвалідність), та для осіб похилого віку [18]. Незважаючи на те, що положення цієї Рекомендації не є специфічними для дистанційної праці, її успішна реалізація передбачає, що у тому числі дистанційні працівники мають бути включені до національної системи соціального страхування (пенсійного, медичного, від нещасних випадків тощо) нарівні з традиційними працівниками. У контексті дистанційної роботи є важливим, щоб перехід на дистанційну форму не призвів до втрати працівниками гарантій соціального захисту, а роботодавці, у свою чергу, сплачували внески за таких працівників як за штатних.

Ключовими регіональними стандартами у сфері праці є директиви та акти соціального діалогу ЄС, які, враховуючи незворотність європейського курсу України, є важливим орієнтиром для гармонізації національного трудового законодавства. До системи нормативних актів ЄС у сфері регулюванні дистанційної праці можна віднести:

1) Директиву (ЄС) 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці [19], яка встановлює мінімальні вимоги до

інформування працівників про умови трудового договору, гарантуючи засаду договірної прозорості: дистанційні працівники, як і інші, мають отримати чіткий письмовий контракт чи письмове повідомлення про всі умови праці. Положення Директиви зобов'язують роботодавця письмово повідомляти працівника про істотні аспекти трудових відносин не пізніше ніж через тиждень (основні умови) та повністю – впродовж місяця від початку роботи [19]. До обов'язкової інформації належить умова про місце роботи або вказівка на самостійний вибір працівником робочого місця. Тобто, якщо працівник працює дистанційно без фіксованого робочого місця, у трудовому договорі має бути зазначено, що він може сам обирати місце роботи (або працювати за різними адресами). Також до умов трудового договору належить інформація про: посаду або опис роботи, дату початку і строк договору, розмір і структуру оплати, тривалість відпусток, процедури припинення договору (включно зі строками повідомлення), режим робочого часу (нормальний графік або порядок виклику і мінімальний час попередження про роботу) [19]. Наприклад, роботодавець повинен вказати або нормальну тривалість робочого дня/тижня, або якщо графік гнучкий – гарантувати дотримання принципу змінності та мінімальну кількість оплачуваних годин;

2) Директива 2003/88/ЄС про організацію робочого часу, яка встановлює базові стандарти щодо тривалості роботи і відпочинку для всіх працівників у ЄС. Вона гарантує мінімальні періоди відпочинку і максимальну тривалість роботи, зокрема: щоденний відпочинок не менше 11 годин на добу, щотижневий відпочинок не менше 24 годин (разом із 11-годинним добовим відпочинком – 35 годин) кожні 7 днів, перерву мінімум 20 хвилин при роботі понад 6 годин, щорічну оплачувану відпустку не менше 4

тижнів, а також право не працювати більше 48 годин на тиждень (в середньому)[20]. Незважаючи на те, що дистанційні працівники можуть мати гнучкий графік роботи, роботодавець зобов'язаний гарантувати обмеження понаднормової роботи і право на належний відпочинок. У контексті так званого «права на відключення» ці вимоги означають, що працівник має право не виконувати роботу і не бути на зв'язку поза межами встановленого робочого часу і мінімальних періодів відпочинку, адже постійна доступність порушувала б директивні норми про відпочинок.

3) Директива (ЄС) 2019/1158 про баланс між роботою та особистим життям [21], яка закріплює право працівників, що мають на утриманні малих дітей або родичів, які потребують догляду, право на гнучкі форми роботи, включно з дистанційною працею. Роботодавець, у свою чергу, зобов'язаний розглянути таке прохання і надати обґрунтовану відповідь.

4) Рамкова угода про телероботу (ЄС, 2002) [22] – акт соціального діалогу, який є результатом домовленостей між європейськими об'єднаннями роботодавців та профспілок. Рамкова угода про телероботу хоч і не є директивою, водночас встановлює основу для регулювання дистанційної роботи в Європі. До основних принципів цієї угоди можна віднести:

а) добровільність телероботи: перехід на дистанційну форму роботи є добровільним для працівника і роботодавця. Працівник не може бути примушений до переходу на дистанційну форму організації праці без своєї згоди;

б) рівність трудових прав: дистанційні працівники мають такий самий обсяг трудових прав, що і працівники в офісі. При цьому, будь-які відмінності можуть

встановлюватися лише для врахування особливостей телероботи, і вони не повинні погіршувати правове становище працівника;

в) умови виконання роботи дистанційно визначаються в письмовому договорі чи додатковій угоді;

г) організація робочого часу дистанційними працівникам самостійно в рамках встановлених норм і завдань. Відповідно до положень Угоди, гнучкість є характерною рисою дистанційної роботи, водночас, з метою недопущення погіршення правового становища працівник повинні застосовуватись норми про максимальну тривалість роботи та мінімальний час для відпочинку;

г) методи контролю результатів праці працівника можуть відрізнятися від традиційних, зокрема, роботодавець може використовувати засоби моніторингу, але зобов'язаний поважати право працівника на приватне життя; система моніторингу має бути пропорційною меті і погоджена з працівником, відповідно до законодавства про захист особистих даних;

д) компенсація витрат працівникові за використання власного обладнання для виконання дистанційної роботи, а також витрат, пов'язаних з роботою (наприклад, оплата зв'язку чи амортизація техніки);

е) контроль умов праці працівника роботодавцем або представниками з охорони праці шляхом закріплення за ними права доступу до місця роботи (наприклад, дому), але з обов'язковим попередженням та згодою працівника;

є) рівний доступ дистанційних працівників до професійного навчання та можливостей кар'єрного росту;

ж) право дистанційних працівників бути представленими у профспілках підприємства [22].

Таблиця 1

Порівняльна таблиця міжнародних стандартів дистанційної праці МОП та ЄС

Критерій	МОП (Конвенції та Рекомендації)	ЄС (Директиви та Рамкова угода)
Правове визнання дистанційної праці	Конвенція №177, Рекомендації №184, №198, №202 – стосуються надомної праці	Спеціальна директива відсутня, правове визнання через Рамкову угоду.
Укладення трудового договору/інформування про умови праці	Письмові умови праці (Рекомендація №184).	Директива 2019/1152 – письмове інформування обов'язкове.
Добровільність дистанційної праці	Не врегульовано.	Рамкова угода – добровільність дистанційної праці.
Організація робочого часу	Рекомендація №184 — рівність в правах з працівниками залученими до традиційних форм зайнятості.	Директива 2003/88/ЄС – базові стандарти.
Охорона праці і здоров'я	Конвенція №177, Рекомендація №184 — державний нагляд і обмеження доступу.	Директива 89/391/ЄЕС — безпека на всіх робочих місцях, контроль з дотриманням приватності.
Оплата праці	Гарантії мінімальної оплати (Рекомендація №184).	Директива 2019/1152 — обов'язкове інформування про оплату.
Соціальне забезпечення	Рекомендації №184 та №202 — повне охоплення.	Загальні норми права ЄС.
Навчання і кар'єра	Доступ до навчання (Рекомендація №184).	Рамкова угода — рівний доступ.
Колективні права	Конвенція №177, Рекомендація №184 — повний захист.	Рамкова угода — рівні колективні права.
Моніторинг та захист приватності	Обмеження інспекцій (Рекомендація №184).	Дозволений контроль за згодою працівника (Рамкова угода).
Право на відключення	Не врегульовано.	Резолюція ЄП 2021 — фактично визнане.
Гнучкий режим робочого часу	Не врегульовано.	Директива 2019/1158 — право працівника на запит про гнучкий режим

На підставі проведеної порівняльної характеристики чинних міжнародних стандартів дистанційної праці (див. Табл.1) можемо зробити висновок, що стандарти МОП забезпечують більш чітке й традиційне правове регулювання шляхом закріплення трудових гарантій надомних працівників,

акцентуючи увагу на рівності прав і соціальному захисті. При цьому, дистанційна праця як форма організації праці у актах МОП прямо не закріплена. Натомість, у регіональних актах ЄС закріплений більш прогресивний підхід, орієнтований на баланс між роботою та особистим життям, а також на

права дистанційних працівників у цифрову епоху. Правове регулювання дистанційної праці в ЄС здійснюється не через єдиний акт, а на основі комплексу директив та актів соціального діалогу, серед яких ключову роль відіграють Директива 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці, Директива 2003/88/ЄС про організацію робочого часу, Директива 89/391/ЄЕС з питань безпеки та гігієни праці, а також Рамкова угода про телероботу (2002). У нормативних актах ЄС закріплені принципи добровільності дистанційної праці, гнучкості організації робочого часу та рівності можливостей для працівників.

Проведений аналіз системи міжнародно-правових стандартів у сфері праці дозволяє узагальнити наступні засади індивідуально-договірного правового регулювання дистанційної праці:

1) добровільність та заборона примусу на укладення трудового договору про дистанційну роботу. Укладання трудового договору на дистанційну роботу є виключно добровільним волевиявленням працівника та роботодавця. Жодна зі сторін не може бути змушена до укладення такого договору;

2) рівність трудових прав та гарантій дистанційних працівників, яка передбачає закріплення умов про гідну оплату за виконання дистанційної роботи, безпечні умови праці, професійний розвиток дистанційних працівників та ін.;

3) повага до приватного життя дистанційного працівника, що передбачає гарантоване право на відключення ("right to disconnect") та конфіденційність персональних даних;

4) гнучкість в питанні організації режиму роботи, яка передбачає самостійне або за домовленістю з роботодавцем визначення працівником режиму праці з можливістю виконання трудових обов'язків без шкоди для особистого життя.

Висновки. У сучасних умовах динамічного розвитку дистанційної зайнятості важливим є аналіз міжнародних стандартів, які регулюють права та обов'язки сторін трудових відносин у сфері дистанційної праці. Основоположну роль у цьому відіграють акти Міжнародної організації праці (МОП) та правові норми Європейського Союзу (ЄС), що забезпечують базові гарантії для працівників, які виконують свої обов'язки поза традиційним робочим місцем.

У системі міжнародного трудового права спостерігається наявність двох підходів до регулювання відносин дистанційної праці. МОП акцентує увагу на традиційних трудових гарантіях через регулювання надомної праці, закріплюючи загальні засади рівності прав і соціального захисту. Водночас регіональні стандарти ЄС демонструють більш сучасний, адаптований до цифрової реальності підхід, зосереджуючись на прозорості договірних умов, добровільності вибору дистанційної форми зайнятості, гнучкості режиму роботи та повазі до приватного життя працівника.

Узагальнення положень міжнародних актів дозволяє визначити основні засади індивідуально-договірного регулювання дистанційної праці, які включають: добровільність укладення договору, рівність трудових прав, гарантії гідної оплати праці, соціального захисту та професійного розвитку, повагу до приватного життя працівників і забезпечення гнучких умов праці. Разом із тим, відсутність спеціального міжнародного універсального акту, що комплексно регламентує дистанційну працю, обумовлює наявність певних прогалин у міжнародному правовому полі, що створює виклики для правової системи України на шляху адаптації національного законодавства.

В якості перспектив подальших наукових розвідок пропонується: 1) розробити

рекомендації щодо вдосконалення законодавства України з урахуванням міжнародних практик, особливо в частині належного рівня соціального захисту дистанційних працівників; 2) дослідити специфіку договірної оформлення дистанційної праці в умовах стрімкого розвитку цифрових технологій і нових інноваційних моделей трудових відносин, таких як гіг-економіка та онлайн-платформи праці.

Література:

1. Договір як універсальна правова конструкція : монографія /А. П. Гетьман, В. І. Борисова, О. П. Євсєєв та ін. ; за ред. А. П. Гетьмана, В. І. Борисової. Х. : Право, 2012. 432 с.
2. Гетьманцева Н. М. Трудовий договір як юридичний факт : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Х., 2002. 20 с.
3. Велика українська юридична енциклопедія [Текст] : у 20 т. Т. 2 / Нац. акад. правових наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Нац. юрид. ун-т ім. Я. Мудрого ; [редкол. вид.: В. Я. Тацій (голова) та ін. ; редкол. тому: С. І. Максимов (голова) та ін.]. Х., Право. 2017. 1128 с.
4. Островець А. Вплив конвенцій Міжнародної організації праці на трудове право України в сучасний період. *Альманах міжнародного права*. 2020. № 24. С. 43–50. URL: <http://www.inlawalmanac.mgu.od.ua/v24/8.pdf> (дата звернення: 09.04.2025).
5. Статут Міжнародної організації праці (МОП). URL: <https://www.ilo.org> (Дата звернення: 09.04.2025).
6. Філадельфійська декларація МОП (1944). URL: <https://www.ilo.org> (Дата звернення: 09.04.2025).
7. Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948). URL: <https://www.ilo.org> (Дата звернення: 09.04.2025).
8. Конвенція МОП № 98 про право на організацію і колективні переговори (1949). URL: <https://www.ilo.org> (Дата звернення: 09.04.2025).
9. Конвенція МОП № 29 про примусову працю (1930) та № 105 про скасування примусової праці (1957). URL: <https://www.ilo.org> (Дата звернення: 09.04.2025).
10. Конвенція МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951). URL: <https://www.ilo.org> (Дата звернення: 09.04.2025).
11. Конвенція МОП № 111 про дискримінацію (1958). URL: <https://www.ilo.org> (Дата звернення: 09.04.2025).
12. Конвенція МОП № 138 про мінімальний вік для прийняття на роботу (1973). URL: <https://www.ilo.org> (Дата звернення: 09.04.2025).
13. Конвенція МОП № 182 про заборону найгірших форм дитячої праці (1999). URL: <https://www.ilo.org> (Дата звернення: 09.04.2025).
14. Декларація МОП про основоположні принципи та права у світі праці (1998). URL: <https://www.ilo.org> (Дата звернення: 09.04.2025).
15. Конвенція МОП № 177 про надомну працю (1996). URL: <https://www.ilo.org> (Дата звернення: 09.04.2025).
16. Рекомендація МОП № 184 про надомну працю (1996). URL: <https://www.ilo.org> (Дата звернення: 09.04.2025).
17. Рекомендація МОП № 198 про трудові відносини (2006). URL: <https://www.ilo.org> (Дата звернення: 09.04.2025).
18. Рекомендація МОП № 202 про соціальний захист (2012). URL: <https://www.ilo.org> (Дата звернення: 09.04.2025).
19. Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі та передбачувані умови праці. URL: <https://eur-lex.europa.eu> (Дата звернення: 09.04.2025).
20. Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. про організацію робочого часу. URL: <https://eur-lex.europa.eu> (Дата звернення: 09.04.2025).
21. Директива (ЄС) 2019/1158 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про баланс між роботою та особистим життям. URL: <https://eur-lex.europa.eu> (Дата звернення: 09.04.2025).
22. Рамкова угода про телероботу (ЄС, 2002). URL: <https://eur-lex.europa.eu> (Дата звернення: 09.04.2025).

References:

1. Dohovir yak universalna pravova konstruktsiia : monohrafiia /A. P. Hetman, V. I. Borysova, O. P. Yevsieiev ta in. ; za red. A. P. Hetmana, V. I. Borysovoi. X. : Pravo, 2012. 432 s.
2. Hetmantseva N. M. Trudovi dohovir yak yurydychnyi fakt : avtoref. dys. ... kand. yuryd. nauk : 12.00.05. Kh., 2002. 20 s.
3. Velyka ukrainska yurydychna entsyklopediia [Tekst] : u 20 t. T. 2 / Nats. akad. pravovykh nauk Ukrainy, In-t derzhavy i prava im. V. M. Koretskoho NAN Ukrainy, Nats. yuryd. un-t im. Ya. Mudroho ; [redkol. vyd.: V. Ya. Tatsii (holova) ta in. ; redkol. tomu: S. I. Maksymov (holova) ta in.]. Kh., Pravo. 2017. 1128 s.
4. Ostroverkh A. Vplyv konventsii Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi na trudove pravo Ukrainy v suchasnyi period. Almanakh mizhnarodnoho prava. 2020. № 24. S. 43–50. URL: <http://www.inlawalmanac.mgu.od.ua/v24/8.pdf> (data zvernennia: 09.04.2025).
5. Statut Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi (MOP). URL: <https://www.ilo.org> (Data zvernennia: 09.04.2025).
6. Filadelfiska deklaratsiia MOP (1944). URL: <https://www.ilo.org> (Data zvernennia: 09.04.2025).
7. Konventsii MOP № 87 pro svobodu asotsiatsii ta zakhyst prava na orhanizatsiiu (1948). URL: <https://www.ilo.org> (Data zvernennia: 09.04.2025).
8. Konventsii MOP № 98 pro pravo na orhanizatsiiu i kolektyvni perehovory (1949). URL: <https://www.ilo.org> (Data zvernennia: 09.04.2025).
9. Konventsii MOP № 29 pro prymusovu pratsiu (1930) ta № 105 pro skasuvannia prymusovoi pratsi (1957). URL: <https://www.ilo.org> (Data zvernennia: 09.04.2025).
10. Konventsii MOP № 100 pro rivne wynahorodzhennia cholovikiv i zhinok za pratsiu rivoi tsinnosti (1951). URL: <https://www.ilo.org> (Data zvernennia: 09.04.2025).
11. Konventsii MOP № 111 pro dyskryminatsiiu (1958). URL: <https://www.ilo.org> (Data zvernennia: 09.04.2025).
12. Konventsii MOP № 138 pro minimalnyi vik dlia pryiniattia na robotu (1973). URL: <https://www.ilo.org> (Data zvernennia: 09.04.2025).
13. Konventsii MOP № 182 pro zaboronu naihirshykh form dytiachoi pratsi (1999). URL: <https://www.ilo.org> (Data zvernennia: 09.04.2025).
14. Deklaratsiia MOP pro osnovopolozhni pryntsypy ta prava u sviti pratsi (1998). URL: <https://www.ilo.org> (Data zvernennia: 09.04.2025).
15. Konventsii MOP № 177 pro nadomnu pratsiu (1996). URL: <https://www.ilo.org> (Data zvernennia: 09.04.2025).
16. Rekomendatsiia MOP № 184 pro nadomnu pratsiu (1996). URL: <https://www.ilo.org> (Data zvernennia: 09.04.2025).
17. Rekomendatsiia MOP № 198 pro trudovi vidnosyny (2006). URL: <https://www.ilo.org> (Data zvernennia: 09.04.2025).
18. Rekomendatsiia MOP № 202 pro sotsialnyi zakhyst (2012). URL: <https://www.ilo.org> (Data zvernennia: 09.04.2025).
19. Dyrektyva (IeS) 2019/1152 Yevropeiskoho Parlamentu i Rady vid 20 chervnia 2019 r. pro prozori ta peredbachuvani umovy pratsi. URL: <https://eur-lex.europa.eu> (Data zvernennia: 09.04.2025).
20. Dyrektyva 2003/88/EC Yevropeiskoho Parlamentu i Rady vid 4 lystopada 2003 r. pro orhanizatsiiu robochoho chasu. URL: <https://eur-lex.europa.eu> (Data zvernennia: 09.04.2025).
21. Dyrektyva (IeS) 2019/1158 Yevropeiskoho Parlamentu i Rady vid 20 chervnia 2019 r. pro balans mizh robotoi ta osobystym zhyttiam. URL: <https://eur-lex.europa.eu> (Data zvernennia: 09.04.2025).
22. Ramkova uhoda pro telerobotu (IeS, 2002). URL: <https://eur-lex.europa.eu> (Data zvernennia: 09.04.2025).

Arsentieva O.S., Sevostyanov S.S. Individual contractual regulation of telecommunication work in the context of international legal standards. – Article.

The article examines the individual contractual regulation of remote work in the context of international standards. The spread of remote work has become one of the leading trends in the modern labor market, which is due to technological progress, changing approaches to the organization of the labor process and global challenges, in particular the COVID-19 pandemic and the armed aggression of the Russian Federation against Ukraine. It is emphasized that in the conditions of transformation of labor

relations, traditional legal mechanisms lose their effectiveness, which requires updating approaches to the legal regulation of remote employment. International standards play an important role in the formation of unified approaches to ensuring the labor rights of remote workers. A systematic analysis of international legal acts of the International Labor Organization (ILO) and the European Union (EU) regulating remote work has been conducted. It was found that although the ILO does not have a special document dedicated to this area, individual acts (Convention No. 177 and Recommendation No. 184) contain provisions relevant to remote work. Instead, EU legal acts, in particular Directive (EU) 2019/1152, Directive 2003/88/EC, Directive (EU) 2019/1158 and the Framework Agreement on Telework, form a more progressive approach focused on flexibility, work-life balance and guaranteeing the contractual freedom of the parties.

The main principles of individually contractual regulation of telework are highlighted, including the voluntariness of concluding an employment contract, equality of labor rights and guarantees, flexibility in organizing working hours, and respect for the employee's private life. The conclusion is made that there are certain gaps in international regulation that

create challenges for the harmonization of national labor legislation of Ukraine.

The prospects for further research are the development of practical recommendations for improving domestic legislation in accordance with international standards, as well as studying the features of contractual registration of telework in the context of digitalization and the spread of innovative models of labor relations.

Keywords: remote work, individual contractual regulation, international standards, employment contract, employee, labor relations, adaptation, ILO, EU.

Авторська довідка:

Арсентьєва Олена Сергіївна – кандидатка юридичних наук, професорка, декан юридичного факультету Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, <https://orcid.org/0000-0001-7959-8524>

Севост'янов Сергій Сергійович – здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти спеціальності 081 "Право, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, м. Київ, Україна, asp-081-22-476@snu.edu.ua

Стаття надійшла до редакції: 20 квітня 2025р.