

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-48-2-112-122>

ДИСТАНЦІЙНА ЗАЙНЯТІСТЬ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ В УКРАЇНІ

Івчук Ю.Ю.

REMOTE EMPLOYMENT: FOREIGN EXPERIENCE AND PROSPECTS OF LEGAL REGULATION IN UKRAINE

Ivchuk Yu. Yu.

У науковій статті автором досліджено досвід правового регулювання дистанційної праці у Великій Британії, Франції та інших зарубіжних країнах. Висвітлено окремі проблемні питання правового регулювання дистанційної зайнятості в Україні та запропоновано шляхи їх вирішення.

З урахування сучасних наукових підходів до визначення дистанційної праці автором охарактеризовано основні особливості дистанційної праці, які відрізняють її від традиційної форми організації праці, зокрема: місцезнаходження робочого місця дистанційного працівника за межами приміщення роботодавця; використання інформаційно-комунікаційних технологій, наприклад, за допомогою мережі Інтернет; розподіл робочого часу дистанційного працівника на власний розсуд з можливістю врахування особистих потреб; використання роботодавцем спеціальних засобів моніторингу продуктивності праці та обліку робочого часу; забезпечення гнучкості виробничого процесу та ін.

На підставі аналізу законодавства зарубіжних країн виокремлено актуальні питання виконання дистанційної роботи, нормативне врегулювання яких є перспективним у тому числі і для України, серед яких: організація безпечних умов праці на робочому місці дистанційного працівника; врахування думки роботодавця або працівника щодо переходу на дистанційну форму роботи; забезпечення балансу між роботою та приватним життям дистанційного працівника; залучення іноземних працівників до дистанційної роботи та ін.

Автором виокремлено проблемні аспекти реалізації трудових прав та обов'язків учасників дистанційних трудових відносин, які потребують правового регулювання у вітчизняному трудовому законодавстві, зокрема, процедура переведення працівників з дистанційної роботи на традиційну; межі застосування роботодавцем електронних технологій для обліку робочого часу дистанційного працівника з метою недопущення втручання у приватне життя; безпека праці на робочому місці; залучення до дистанційної роботи іноземних працівників; механізм застосування до роботодавців санкцій у разі втручання у особистий неробочий час працівника.

З урахуванням зарубіжного досвіду та на підставі аналізу чинного Кодексу законів про працю України запропоновано закріпити у ст. 60² КЗпП України: 1) обов'язкову оцінку роботодавцем та майбутнім працівником безпечності робочого місця та технічного обладнання перед укладенням трудового договору; 2) механізм документального оформлення переходу до традиційної форми організації праці з визначенням спеціального строку повідомлення працівника про зміни в організації праці; 3) етичні

засади здійснення контролю за працівниками, а також обов'язок дотримання цих засад з боку роботодавця.

Ключові слова: дистанційна зайнятість, нестандартні форми зайнятості, організація праці, зарубіжний досвід, інформаційно-комунікаційні технології.

Постановка проблеми. Світова тенденція впровадження інформаційних технологій у процес трудової діяльності обумовлює виникнення нових нестандартних форм організації праці. Сучасним фактором, який прискорює процес трансформації традиційної форми зайнятості в Україні, є необхідність подолання національною економікою руйнівних наслідків повномасштабного вторгнення РФ, які полягають у знищенні виробничих потужностей підприємств, переміщенні трудових ресурсів в межах України, зниженні трудового потенціалу за рахунок виїзду працездатного населення закордон тощо. Запровадження дистанційної зайнятості дозволяє знизити негативний вплив вищезазначених факторів, забезпечуючи безперервність процесу праці на підприємствах, установах, організаціях в Україні.

Законодавчий фундамент регулювання дистанційної праці був закладений ще у 2021 році шляхом доповнення Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) статтею 60² «Дистанційна робота», положення якої на той час вважались прогресивними та відповідали запитам ринку праці у період дії карантинних обмежень у всьому світі. Варто зазначити, що положення ст. 60² КЗпП України у достатньо загальному порядку висвітлюють процес організації дистанційної праці, не враховуючи низки важливих питань, серед яких процедура повернення до традиційної форми організації праці, облік робочого часу, оцінка безпеки робочого місця дистанційного працівника та ін. Дослідження зарубіжного досвіду впровадження дистанційної праці є важливим, оскільки дозволяє виокремити ефективні моделі

правового регулювання та інтегрувати їх у національне законодавство у майбутньому.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У науці трудового права питання нестандартних форм зайнятості досліджувалось у працях О. Середи, О. Костюченко, О.С. Прилипко, А. Колота, О.М. Ярошенка та ін. Проблематиці правового регулювання дистанційної праці в Україні присвячені праці М. Іншина, Н. Вапнярчук, С. Сільченка, О. Демченка, В. Носенка, Д. Плехова, О. Назарчук та ін. Водночас, зарубіжний досвід правового регулювання дистанційної зайнятості та можливість його імплементації у національне законодавство не були об'єктом окремого дослідження.

З огляду на вищевикладене, **метою наукової статті** є дослідження особливостей запровадження дистанційної зайнятості в зарубіжних країнах з метою оцінки стану та розробки пропозицій щодо удосконалення правового регулювання дистанційної праці в Україні.

Виклад основного матеріалу. Дистанційну роботу можна визначити як роботу, яка виконується за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ, таких як смартфони, планшети, ноутбуки та стаціонарні комп'ютери) за межами приміщення роботодавця. Н.М. Вапнярчук визначає дистанційну зайнятість як нестандартну форму зайнятості, засновану на гнучких соціально-трудовах відносинах між працівником та роботодавцем і яка відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій [1, с.101]. На думку С. Сільченка дистанційна робота - це форма організації трудових відносин між працівником і роботодавцем і/або виконання

роботи, коли робота виконується працівником поза приміщеннями роботодавця в будь-якому місці за його вибором і з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [2].

На підставі наведених доктринальних визначень можна виокремити наступні особливості дистанційної праці:

1) є модернізованою формою організації праці (нестандартною, атиповою), яка відрізняється від традиційної особливостями організації виробничого середовища, а саме місцезнаходженням робочого місця дистанційного працівника за межами приміщенням роботодавця;

2) виконується за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, наприклад, у так званому «віртуальному середовищі», тобто онлайн за допомогою мережі Інтернет;

3) її запровадження на підприємстві, установі, організації дозволяє дистанційному працівнику розподіляти робочий час на власний розсуд з можливістю врахування особистих потреб;

4) віддаленість робочого місця дистанційного працівника обумовлює використання роботодавцем спеціальних засобів моніторингу продуктивності праці та обліку робочого часу;

5) інклюзивність дистанційної зайнятості, яка полягає у можливості залучення до праці категорій осіб, які мають вразливе становище (наприклад, осіб з інвалідністю);

6) запровадження дистанційної роботи дозволяє забезпечити гнучкість виробничого процесу, а також збереження показників його продуктивності за наявності несприятливих факторів (карантинні обмеження, надзвичайні ситуації, воєнний стан тощо).

Дистанційна робота передбачає модернізацію організації праці, спрямовану на підвищення продуктивності та конкурентоспроможності підприємств, одночасно досягаючи необхідного балансу між вимогами гнучкості бізнесу та

прагненнями безпеки працівників, покращуючи якість роботи та сприяючи доступу до офіційного ринку праці для особливо вразливих груп працівників (наприклад, працівники, які мають сім'ї, працівники з обмеженими можливостями тощо) [3]. Дослідження 2022 року, організоване платформою управління соціальними мережами Buffer, проведеним серед понад 2 000 дистанційних працівників по всьому світу, показало, що їхній досвід був позитивним, зокрема, 97 % опитаних заявили, що рекомендували б дистанційну роботу, а не офісну. Майже дві третини опитаних заявили, що їхній досвід віддаленої роботи був «дуже позитивним», порівняно з 9%, які були нейтральними, і лише 1%, які мали негативний досвід. Майже три чверті заявили, що їх роботодавець планує запровадити більше дистанційної роботи. Водночас, трохи більше половини заявили, що відчують себе менш комунікаційно пов'язаними зі своїми колегами, а 45% вважають, що дистанційним працівникам важче просуватися по кар'єрних сходах. Хоча більшість заявила, що у них немає проблем з дистанційною роботою, дві головні проблеми полягають у неможливості відключитися від роботи та відчутті самотності [4].

Запровадження дистанційної роботи породжує низку викликів для працівників і роботодавців не тільки в Україні, а й закордоном. Роботодавці розмірковують над тим, як налаштувати робочий простір для підвищення безпеки та продуктивності дистанційних працівників, в той час як співробітники намагаються знайти найкращий баланс між приватним життям і роботою. В умовах глобалізації особливої актуальності набуває питання поширення транскордонної дистанційної зайнятості. Національне законодавство низки зарубіжних країн (серед яких Великобританія, Франція, Іспанія, Норвегія та ін.) частково

врегульовуючи вищезгадані питання, надає учасникам трудових відносин можливість самостійно визначати умови виконання дистанційної роботи. У цьому полягає гнучкість дистанційних трудових відносин, яка передбачає можливість сторін врегулювати більшість питань, пов'язаних з виконанням дистанційної роботи в індивідуальному порядку у трудовому договорі в межах, передбачених законодавством цих країн. В Україні законодавець, закріпивши гарантії прав учасників дистанційних трудових відносин, також надає сторонам право самостійно визначати умови трудового договору з урахуванням рекомендацій, викладених у Типовій формі договору про дистанційну роботу.

На підставі аналізу законодавства зарубіжних країн можна виокремити наступні актуальні питання виконання дистанційної роботи, нормативне врегулювання яких є перспективним у тому числі і для України:

1) *організація безпечних умов праці на робочому місці дистанційного працівника.* Законодавство про працю у Великій Британії передбачає загальні вимоги до безпеки праці, які поширюються у тому числі на дистанційну роботу. Відповідно до Закону про охорону здоров'я та безпеку на роботі 1974 року роботодавці зобов'язані робити все можливе, щоб захистити здоров'я, безпеку та добробут своєї робочої сили [5]. Існує також низка нормативних актів, яких роботодавці повинні дотримуватися, включаючи Положення про управління охороною здоров'я та безпекою на роботі 1999 року [6] (які вимагають від роботодавців проводити оцінку ризиків) і Положення про охорону здоров'я та безпеку 1992 року [7] (які вимагають від роботодавців проводити оцінку безпеки робочих місць). Відповідно до рекомендацій Управління з охорони здоров'я та безпеки Великої Британії роботодавці повинні проводити оцінку ризиків безпеки, які охоплюють стрес і психічне здоров'я, використання комп'ютерів і

ноутбуків, а також робоче середовище вдома. Роботодавці повинні намагатися задовольнити потреби спеціалістів у обладнанні для дисплейних екранів [8].

Законодавство Франції також передбачає обов'язок роботодавця переконатися, що робоче місце та технічне обладнання працівника підходять для безпечного виконання трудових обов'язків. Відповідно до статті L. 1222-9 Трудового Кодексу Франції на працівника поширюється спеціальне положення про нещасні випадки та захворювання, пов'язані з роботою, якщо нещасний випадок стався під час роботи віддалено [9]. Іспанія та Норвегія також є одними з тих країн, які вимагають на законодавчому рівні від роботодавців проводити оцінку стану здоров'я та безпеки на робочих місцях дистанційних працівників.

В Україні питання організації безпечних умов праці в умовах дистанційної зайнятості врегульовано неоднозначно. З одного боку, законодавець знімає з роботодавця обов'язок забезпечувати безпечні та нешкідливі умови дистанційної праці. Зокрема, відповідно до ч.2 ст. 153 КЗпП України забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на роботодавця, крім випадків укладення між працівником та роботодавцем трудового договору про дистанційну роботу [10]. З іншої сторони, відповідно до ч.3 ст.60² КЗпП України забороняється укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів [10]. На нашу думку, з урахуванням існуючої зарубіжної практики, видається доцільним закріпити у ст. 60² КЗпП України обов'язок роботодавця оцінити безпечність робочого місця та технічного обладнання перед укладенням трудового договору та кореспондуючий обов'язок працівника повідомляти роботодавця про наявність небезпечних або шкідливих факторів під час виконання дистанційної роботи;

2) *врахування думки роботодавця або працівника щодо переходу на дистанційну форму роботи.* Відповідно до законодавства Франції роботодавець за загальним правилом не може розірвати трудовий договір, якщо працівник відмовляється працювати віддалено. Водночас, у разі наявності виняткових обставин, наприклад таких як пандемія, віддалена робота може бути застосована як необхідний захід для безперервності робочого процесу та захисту здоров'я працівників (стаття L. 1222-11 Трудового Кодексу)[9]. У випадку коли працівник просить працювати віддалено, відмова роботодавця має бути обґрунтована об'єктивними причинами (ст. L. 1222-9 Трудового Кодексу) [9], наприклад, технічною неможливістю.

У Великій Британії працівник може подати запит роботодавцю про гнучкий графік роботи як законну вимогу (відповідно до статті 80F Закону про трудові права 1996 року)[11]. При цьому, існують конкретні кроки, які повинні бути виконані в рамках передбаченого законом процесу запиту. Роботодавець може відмовити працівнику у задоволенні його запиту, якщо для цього є поважна причина, та бути при цьому обізнаним з будь-якими ризиками непрямої або прямої дискримінації за ознакою статі або інвалідності. Наприклад, якщо працююча мати просить про дистанційну роботу з міркувань догляду за дитиною, то роботодавець повинен бути готовий об'єктивно обґрунтувати, чому це було неможливо, щоб уникнути непрямої дискримінації за ознакою статі.

Відповідно до положень вітчизняного трудового законодавства виконання дистанційної роботи здійснюється на добровільних договірних засадах. Водночас, відповідно до положень ч. 11 ст. 60² КЗпП України 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) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі [10]. У даному випадку, з огляду на винятковість обставин та потребу у швидкому реагуванні, попереднє узгодження рішення про перехід на дистанційну роботу з працівником не вимагається, водночас роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника зі своїм наказом протягом двох днів з дня його прийняття.

Відповідно до ч. 10 ст. 60² КЗпП України працівник може вимагати від роботодавця тимчасове, строком до двох місяців, переведення на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації [10]. При цьому, відмова роботодавця має бути належним чином обґрунтована з урахуванням доказів відсутності факту вчинення щодо працівника дискримінації, сексуального домагання чи інших форм насильства. В цілому, положення чинного КЗпП України в контексті врахування думки працівника щодо переходу на дистанційну роботу є прогресивними, оскільки дозволяють роботодавцю попередньо не узгоджувати рішення про перехід на дистанційну форму роботи лише у виняткових випадках, визначених законодавством;

3) *забезпечення балансу між роботою та приватним життям дистанційного працівника.*

Трудове законодавство Франції зобов'язує роботодавця запобігати ізоляції працівників, контролювати робоче навантаження та забезпечувати баланс між приватним і професійним життям працівника. Трудовий кодекс Франції, зокрема, передбачає зобов'язання роботодавця зустрічатися з працівником принаймні раз на рік для

обговорення навантаження та умов праці та встановлювати час доби, коли з дистанційним працівником можна зв'язатися (стаття L. 1222-10) [9].

У контексті гарантування часу відпочинку дистанційного працівника особливо актуальним є закріплення на рівні законодавства «права на відключення». У Франції право на відключення було закріплено у 2017 році у Трудовому кодексі. Також закон зобов'язує компанії з більш ніж 50 працівниками домовитися про конкретні протоколи для спілкування в неробочий час [9]. У законодавстві Португалії, ухваленому наприкінці 2021 року, передбачається, що будь-яка компанія зі штатом понад 10 осіб може бути оштрафована за контакт із співробітниками в неробочий час, за винятком справжньої серйозної ситуації. У Великій Британії Положення про робочий час 1998 року встановлює гарантії, які регулюють робочий час, перерви на відпочинок і право на відпустку. Наприклад, якщо працівники добровільно не відмовляються, вони, як правило, не повинні працювати в середньому більше 48 годин на тиждень [12]. Однак, незважаючи на положення законодавства, які підтримують баланс між роботою та особистим життям, у Великій Британії наразі не існує юридично закріпленого «права на відключення», внаслідок чого роботодавцям дозволено контактувати зі своїми працівниками навіть поза їх робочим часом, обумовленим у трудовому договорі.

Чинне законодавство про працю України у свою чергу гарантує працівнику, який виконує дистанційну роботу, період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни (ч. 9 ст. 60² КЗпП України) [10]. Водночас, національне

законодавство не містить закріпленого порядку дій дистанційного працівника у випадку порушення роботодавцем гарантованого права на відключення, а також механізму застосування до роботодавців санкцій у разі втручання у особистий неробочий час працівника;

4) *залучення іноземних працівників до дистанційної роботи.* Для іноземних працівників, які працюють у Великій Британії, залежно від тривалості їхнього перебування у країні, вони можуть користуватися певними законними трудовими правами громадян. Наприклад, існують спеціальні правила щодо робочого часу, викладені в Положенні про робочий час, і ставки оплати праці, що містяться в Національному положенні про мінімальну заробітну плату [13]. Водночас, зазначені гарантії стосуються іноземців, які перебувають на території країни, в той час як можливість залучення до дистанційної праці іноземців, які перебувають поза територією Великої Британії, не передбачена.

В Україні правове регулювання особливостей працевлаштування іноземців здійснюється на підставі Кодексу законів про працю України, Закону України «Про міжнародне приватне право» та Закону України «Про зайнятість населення». Відповідно до ст. 8 КЗпП України трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються відповідно до Закону України «Про міжнародне приватне право» [10]. Згідно з колізійними нормами ст. 52 Закону України «Про міжнародне приватне право» до трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України [14]. Відповідно, до трудових відносин з іноземними громадянами, які виконують

роботу в Україні, за загальним правилом, застосовується законодавство про працю України. Положення статті 60² КЗпП України у свою чергу не містять спеціальних норм щодо залучення до дистанційної праці іноземців. На підставі аналізу положень національного законодавства про працю можна зробити висновок, що у разі виконання іноземцем дистанційної роботи в Україні, за загальним правилом, до таких трудових відносин може застосовуватись право України. Водночас, з урахуванням особливостей виконання дистанційної роботи виникають труднощі з розумінням категорії «місце виконання роботи». Як було згадано вище, дистанційні трудові відносини передбачають широке використання інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема, так зване «віртуальне середовище», тобто мережу Інтернет, що дозволяє виконувати дистанційну роботу з будь-якої точки світу, у тому числі перебуваючи за межами території України. Національне законодавство не містить норм, які б передбачали процедуру залучення до дистанційної праці іноземців, які перебувають за межами України, що дозволяє зробити висновок про схожий з Великою Британією досвід регламентації даного питання.

Окрім вищезазначених прогалін у вітчизняному законодавстві, залишаються неврегульованими також наступні питання реалізації трудових прав та обов'язків учасників дистанційних трудових відносин, серед яких:

1) процедура переведення працівників з дистанційної роботи на традиційну у разі виробничої необхідності, а також закінчення обставин, передбачених ч.11 ст. 60² КЗпП України. Укладення письмового трудового договору про дистанційну роботу з окремим працівником є обов'язковою умовою переходу з традиційної форми організації праці на дистанційну. Водночас, у разі виникнення

надзвичайних ситуацій (наприклад, пандемії або стихійного явища), а також загрози збройної агресії дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця 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 [10]. Отже, механізм переведення працівника на дистанційну форму роботи передбачає два варіанти процедури: 1) укладення письмового трудового договору з подальшим затвердженням наказом (розпорядженням) роботодавця; або 2) видання наказу (розпорядження) роботодавця про запровадження дистанційної роботи на підприємстві, установі, організації (за наявності обставин, передбачених ч.11 ст. 60² КЗпП України) без укладення письмового трудового договору. Водночас, чинне законодавство не передбачає механізму переведення працівника назад на традиційну форму організації праці у разі, коли відпали обставини, що стали причиною переходу на дистанційну роботу. Безумовно, повернення до традиційної форми організації праці на підприємстві має бути оформлено локальним актом роботодавця (наказом, розпорядженням). Виникає питання з приводу чинності договору про дистанційну роботу та необхідності укладення нового. На нашу думку, повернення до традиційної форми організації праці на підприємстві можна вважати зміною істотних умов праці, про яку працівник повинен бути повідомлений локальним актом роботодавця дистанційно не пізніше ніж за два місяці в порядку ст. 32 КЗпП України. Водночас, на період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються [10]. Окрім того, ч.11 ст. 60² КЗпП України передбачено спеціальний дводенний строк ознайомлення працівника з наказом про запровадження дистанційної роботи, який

теоретично також може бути застосовний у випадку повідомлення про повернення до традиційної форми організації праці. З огляду на наявність законодавчої прогалини, вважаємо за доцільне внести зміни до ст. 60² КЗпП України, шляхом закріплення механізму документального оформлення переходу до традиційної форми організації праці з визначенням спеціального строку повідомлення працівника про зміни в організації праці;

2) межі застосування роботодавцем електронних технологій для обліку робочого часу дистанційного працівника з метою недопущення втручання у приватне життя. Облік робочого часу працівника є необхідною умовою коректного розрахунку заробітної плати. В умовах дистанційної роботи можливі такі варіанти розподілу робочого часу: 1) встановлення працівником режиму роботи на власний розсуд; 2) спеціальний режим роботи, обумовлений сторонами у трудовому договорі. У випадку узгодження сторонами конкретного режиму роботи у трудовому договорі виникає необхідність обліку робочого часу дистанційного працівника з метою контролю дотримання ним графіку роботи.

Сучасний ринок інформаційних технологій пропонує низку ресурсів для дистанційного відстеження перебування працівника за комп'ютером у робочий час, у тому числі програм, здатних відображати та записувати робочий екран пристрою працівника. Зазвичай, процедура відстеження часу перебування працівника узгоджується на колективно-договірному рівні між роботодавцем та працівниками або у правилах внутрішнього розпорядку. При цьому, чинне законодавство не містить загальних гарантій дотримання прав дистанційних працівників під час здійснення такого контролю. З метою недопущення порушень прав працівників, пропонуємо закріпити у ст. 60² КЗпП України етичні засади здійснення контролю за працівниками, серед яких принцип

конфіденційності даних, мінімального втручання та поваги особистого життя, а також обов'язок дотримання цих засад з боку роботодавця.

Висновки. Дистанційна робота є модернізованою формою організації праці (нестандартною, атиповою), яка виконується за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ, таких як смартфони, планшети, ноутбуки та стаціонарні комп'ютери) та відрізняється від традиційної особливостями організації виробничого середовища, а саме місцезнаходженням робочого місця дистанційного працівника за межами приміщення роботодавця. Запровадження дистанційної роботи на підприємстві, установі, організації дозволяє дистанційному працівнику розподіляти робочий час на власний розсуд, тим самим забезпечуючи гнучкість виробничого процесу, а також збереження показників його продуктивності за наявності несприятливих факторів (карантинні обмеження, надзвичайні ситуації, воєнний стан тощо).

Законодавство зарубіжних країн (Франції, Великої Британії, Бельгії та ін.) спрямоване на вирішення низки актуальних питань реалізації трудових прав та обов'язків учасників дистанційних трудових відносин, серед яких: проблема організації безпечних умов праці на робочому місці дистанційного працівника; врахування думки сторін щодо переходу на дистанційну форму роботи; залучення іноземних працівників до дистанційної роботи; забезпечення балансу між роботою та приватним життям дистанційного працівника.

Нормативне врегулювання дистанційної роботи у вітчизняному законодавстві стало важливим кроком на шляху відновлення національної економіки під час пандемії COVID-19, та є особливо актуальним у період дії воєнного стану в Україні. Водночас, залишаються неврегульованими деякі аспекти

дистанційної праці, які потребують подальшого нормативного закріплення.

На підставі проведеного порівняльного аналізу зарубіжного законодавства та чинного Кодексу законів про працю України вважаємо за доцільне закріпити у ст. 60² КЗпП України: 1) обов'язкову оцінку роботодавцем та майбутнім працівником безпечності робочого місця та технічного обладнання перед укладенням трудового договору; 2) механізм документального оформлення переходу до традиційної форми організації праці з визначенням спеціального строку повідомлення працівника про зміни в організації праці; 3) етичні засади здійснення контролю за працівниками, а також обов'язок дотримання цих засад з боку роботодавця.

Література:

1. Вапнярчук Н. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 101–106.
2. Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 1. С. 93-99.
3. Дистанційна праця: матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних і європейських стандартів з питань праці. Проект ЄС-МОП. Міжнар. орг. пр., 2020. 40 с. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_753335.pdf. (date of access: 16.10.2024).
4. 2022 State Of Remote Work. *Buffer*. URL: <https://buffer.com/state-of-remote-work/2022> (date of access: 16.10.2024).
5. Health and Safety at Work etc. Act 1974. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/contents> (date of access: 16.10.2024).
6. The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999 : no. 3242. URL: https://www.legislation.gov.uk/uksi/1999/3242/pdfs/uksi_19993242_en.pdf (date of access: 16.10.2024).
7. The Workplace (Health, Safety and Welfare) Regulations 1992 : no. 3004.

URL: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/1992/3004/contents> (date of access: 16.10.2024).

8. Home working. *Health and Safety Executive*. URL: <https://www.hse.gov.uk/home-working/> (date of access: 16.10.2024).

9. Code du travail, version en vigueur au 01 janvier 2022. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2022-01-01 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2022-01-01 (date of access: 16.10.2024).

10. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 27 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 16.10.2024).

11. Employment Rights Act 1996 : no. c.18. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents> (date of access: 16.10.2024).

12. The Working Time Regulations 1998 : no. 1833. URL: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents> (date of access: 16.10.2024).

13. The National Minimum Wage Regulations 2015 : no. ISBN 978-0-11-112796-4. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2015/9780111127964> (date of access: 16.10.2024).

14. Про міжнародне приватне право : Закон України від 23.06.2005 № 2709-IV : станом на 23 груд. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text> (дата звернення: 16.10.2024).

References:

1. Vapniarchuk N. Dystantsiina zainiatist: problemy pravovoho rehuliuвання. *Pravo ta innovatsii*. 2016. № 1 (13). S. 101–106.
2. Silchenko S., Sierbina D. Dystantsiina pratsia: suchasnyi stan i perspektyvy rozvytku pravovoho rehuliuвання. *Pidpriemnytstvo, gospodarstvo i pravo*. 2021. № 1. S. 93-99.
3. Dystantsiina pratsi: material do serii onlain-treninhiv z mizhnarodnykh i yevropeiskykh standartiv z pytan pratsi. Proiekt YeS-MOP. Mizhnar. orh. pr., 2020. 40 s. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_753335.pdf. (date of access: 16.10.2024).



4. 2022 State Of Remote Work. Buffer. URL: <https://buffer.com/state-of-remote-work/2022> (date of access: 16.10.2024).

5. Health and Safety at Work etc. Act 1974. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/contents> (date of access: 16.10.2024).

6. The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999 : no. 3242. URL: https://www.legislation.gov.uk/uksi/1999/3242/pdfs/uksi_19993242_en.pdf (date of access: 16.10.2024).

7. The Workplace (Health, Safety and Welfare) Regulations 1992 : no. 3004. URL: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/1992/3004/contents> (date of access: 16.10.2024).

8. Home working. Health and Safety Executive. URL: <https://www.hse.gov.uk/home-working/> (date of access: 16.10.2024).

9. Code du travail, version en vigueur au 01 janvier 2022. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2022-01-01 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2022-01-01 (date of access: 16.10.2024).

10. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy : Kodeks Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII : stanom na 27 veres. 2024 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (data zvernennia: 16.10.2024).

11. Employment Rights Act 1996 : no. s.18. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents> (date of access: 16.10.2024).

12. The Working Time Regulations 1998 : no. 1833. URL: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents> (date of access: 16.10.2024).

13. The National Minimum Wage Regulations 2015 : no. ISBN 978-0-11-112796-4. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2015/978011127964> (date of access: 16.10.2024).

14. Pro mizhnarodne pryvatne pravo : Zakon Ukrainy vid 23.06.2005 № 2709-IV : stanom na 23 hrud. 2022 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text> (data zvernennia: 16.10.2024).

Ivchuk Yu. Remote employment: foreign experience and prospects of legal regulation in Ukraine. – Article.

In the scientific article, the author investigated the experience of legal regulation of remote work in Great Britain, France and other foreign countries. Certain problematic issues of the legal regulation of remote employment in Ukraine are highlighted and ways of solving them are proposed.

Taking into account modern scientific approaches to the definition of remote work, the author characterized the main features of remote work that distinguish it from the traditional form of work organization, in particular: the location of the remote worker's workplace outside the employer's premises; use of information and communication technologies, for example, using the Internet; the distribution of working time of a remote worker at his own discretion, with the possibility of taking into account personal needs; the employer's use of special tools for monitoring labor productivity and recording working hours; ensuring the flexibility of the production process, etc.

On the basis of the analysis of the legislation of foreign countries, the relevant issues of teleworking are highlighted, the normative regulation of which is promising, including for Ukraine, including: the organization of safe working conditions at the workplace of a teleworker; taking into account the opinion of the employer or employee regarding the transition to a remote form of work; ensuring a balance between the work and private life of a teleworker; attraction of foreign workers to remote work, etc.

The author singles out problematic aspects of the implementation of labor rights and obligations of participants in remote labor relations, which require legal regulation in domestic labor legislation, in particular, the procedure for transferring employees from remote work to traditional work; the limits of the employer's use of electronic technologies for recording the working hours of a remote worker in order to prevent interference with private life; occupational safety at the workplace; involvement of foreign workers in remote work; the mechanism of applying sanctions to employers in case of interference in the employee's personal non-working time.

Taking into account foreign experience and based on the analysis of the current Code of Labor Laws of Ukraine, it is proposed to enshrine in Art. 60² of the Labor Code of Ukraine: 1) mandatory assessment by the employer and the future employee of the safety of the workplace and technical equipment before concluding an employment contract; 2) the mechanism of documenting the transition to the traditional form of work organization with the definition of a special deadline for notifying the employee about changes in the work organization; 3) ethical principles of monitoring employees, as well as the employer's obligation to observe these principles.

Keywords: *remote employment, non-standard forms of employment, work organization, foreign experience, information and communication technologies.*

Авторська довідка:

Івчук Юлія Юрїївна – докторка юридичних наук, професорка, професорка кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, +380506569824, ivchuk@snu.edu.ua.

Стаття надійшла до редакції 21 жовтня 2024 року