

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТА ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Зеленський В.М.,

доктор юридичних наук,

старший викладач кафедри приватного та соціального права

юридичного факультету

Сумського національного аграрного університету

Зеленський В.М. Правове регулювання дистанційної праці в умовах цифрової трансформації та воєнного стану в Україні.

У статті досліджується правове регулювання дистанційної праці в контексті цифрової трансформації та особливостей сучасного ринку праці України. Актуальність дослідження обумовлена стрімким розвитком цифрових технологій та їх впливом на організацію праці, що призвело до масового поширення дистанційної роботи, особливо під час пандемії COVID-19 та в умовах воєнного стану в Україні. Проаналізовано нормативно-правову базу організації дистанційної роботи, зокрема зміни, внесені до трудового законодавства України Законом від 4 лютого 2021 року, який удосконалив правове регулювання дистанційної та надомної роботи. Особлива увага приділяється специфіці укладання трудових договорів про дистанційну роботу, особливостям організації робочого часу та періодів відпочинку, забезпеченню технічними засобами та програмним забезпеченням, а також захисту персональних даних дистанційних працівників. Розкрито особливості правового регулювання дистанційної праці в умовах воєнного стану, що включає спрощений порядок укладання трудових договорів, можливість одностороннього запровадження дистанційної роботи роботодавцем, пристосування до безпекових викликів та інші гнучкі підходи до організації трудових відносин.

На основі аналізу наукових праць вітчизняних дослідників та результатів міжнародних соціологічних досліджень виявлено переваги та недоліки дистанційної зайнятості, а також сформульовано пропозиції щодо удосконалення законодавства в цій сфері. Запропоновано комплексний підхід до модернізації нормативно-правової бази, який включає розробку спеціалізованих норм для нового Трудового кодексу України, створення програм підвищення кваліфікації дистанційних працівників, активізацію просвітницької діяльності, посилення державної підтримки та забезпечення безпеки праці в умовах дистанційної роботи. Впровадження новітніх цифрових технологій, зокрема штучного інтелекту та автоматизованих систем контролю, ставить нові виклики перед правовою системою України, що потребує ефективного вирішення для забезпечення балансу між гнучкістю дистанційної роботи та захистом базових трудових прав працівників.

Ключові слова: дистанційна праця, цифрова трансформація, трудовий договір, воєнний стан, правове регулювання.

Zelensky V.M. Legal regulation of remote work in the context of digital transformation and martial law in Ukraine.

The article explores the legal regulation of remote work in the context of digital transformation and the characteristics of Ukraine's modern labor market. The relevance of the research is determined by the rapid development of digital technologies and their impact on work organization, which has led to the widespread adoption of remote work, especially during the COVID-19 pandemic and under martial law in Ukraine. The article analyzes the regulatory framework for organizing remote work, particularly the changes introduced to Ukrainian labor legislation by the Law of February 4, 2021, which improved the legal regulation of remote and home-based work. Special attention is paid to the specifics of concluding employment contracts for remote work, the peculiarities of organizing working time and rest periods, providing technical equipment and software, as well as protecting personal data of remote workers. The article reveals the features of legal regulation of remote work under martial law, which includes simplified procedures for concluding employment contracts, the possibility of unilateral implementation of remote work by the employer, adaptation to security challenges, and other flexible approaches to organizing labor relations.

Based on the analysis of scientific works by domestic researchers and the results of international sociological studies, the advantages and disadvantages of remote employment are identified, and

proposals for improving legislation in this area are formulated. A comprehensive approach to modernizing the regulatory framework is proposed, which includes developing specialized norms for the new Labor Code of Ukraine, creating programs for improving the qualifications of remote workers, intensifying educational activities, strengthening state support, and ensuring occupational safety in remote work conditions. The implementation of the latest digital technologies, particularly artificial intelligence and automated control systems, poses new challenges for Ukraine's legal system that require effective solutions to ensure a balance between the flexibility of remote work and the protection of basic labor rights of workers.

Key words: remote work, digital transformation, employment contract, martial law, legal regulation.

Постановка проблеми. Розвиток цифрових технологій докорінно змінив організацію праці, а пандемія COVID-19 прискорила масовий перехід до дистанційної роботи, переваги якої оцінили обидві сторони трудових відносин.

Проте правове регулювання віддаленої праці, особливо в Україні, залишається недосконалим. Чинне законодавство не враховує особливості цифрових трудових відносин, створюючи правову невизначеність щодо робочого часу, контролю виконання обов'язків, охорони праці та захисту персональних даних.

Актуальною проблемою є забезпечення балансу між гнучкістю дистанційної роботи та захистом базових трудових прав. Впровадження штучного інтелекту, автоматизованого контролю та хмарних технологій у робочі процеси ставить нові виклики перед правовою системою.

Метою статті є комплексний аналіз правового регулювання дистанційної праці в умовах цифрової трансформації, виявлення сучасних проблем нормативно-правового забезпечення віддаленої роботи в Україні, особливо в контексті воєнного стану, та розробка науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства для забезпечення ефективного балансу між гнучкістю дистанційної зайнятості та захистом трудових прав працівників.

Стан опрацювання проблематики. Правове регулювання дистанційної праці в умовах цифрової трансформації та воєнного стану активно досліджується українськими науковцями. О. Демченко характеризує дистанційну зайнятість як систематичну трудову діяльність поза офісним простором із використанням сучасних інформаційних технологій. О. Герасименко розглядає її як інноваційне явище, що впроваджує новаторські підходи до взаємодії учасників трудових відносин. А. Колот визначає дистанційну працю як діяльність, що здійснюється віддалено з використанням цифрових технологій, характеризується гнучким графіком та віртуальним робочим середовищем. О. Середя фокусується на статусі дистанційного працівника як тимчасово залученого фахівця без довготривалого контракту. І. Беззуб аналізує міжнародний досвід, наводячи дані німецьких дослідницьких центрів про підвищення продуктивності та покращення балансу між роботою і особистим життям. І. Таран та Л. Васечко зосереджуються на питаннях безпеки праці дистанційних працівників.

Виклад основного матеріалу. У сучасному світі цифровізація та глобалізація кардинально змінюють підходи до організації праці, сприяючи поширенню дистанційної зайнятості. Дистанційна праця, як форма організації трудових відносин, набуває популярності завдяки розвитку інформаційних технологій, віртуалізації економічного простору та впливу таких факторів, як пандемія COVID-19. Водночас правове регулювання цієї сфери в Україні залишається недостатньо розвиненим, що потребує аналізу сучасного стану та визначення шляхів удосконалення.

Дистанційна праця в Україні регулюється низкою нормативно-правових актів, зокрема Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП). Згідно зі змінами, внесеними Законом України від 4 лютого 2021 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу», у статті 60-2 КЗпП визначено дистанційну роботу як форму організації праці, за якої працівник виконує свої обов'язки поза приміщенням роботодавця, використовуючи інформаційно-комунікаційні технології [1; 2]. Конституція України, зокрема стаття 43, гарантує право на працю, включаючи можливість вільного вибору трудової діяльності, що створює основу для розвитку дистанційної зайнятості [3].

Визначальними особливостями віддаленої зайнятості вважаються: здійснення трудових обов'язків за межами офіційного робочого приміщення, відсутність фіксованого робочого графіку, застосування цифрових комунікаційних засобів та адаптивність трудових взаємовідносин.

На думку дослідника О. Демченка, віддалену роботу можна охарактеризувати як систематичну трудову діяльність, що відбувається з дотриманням чинного трудового законодавства та інших відповідних нормативних актів у сфері праці. Ключовою відмінністю цього формату організації праці є розташування робочої зони поза традиційним офісним простором, а також обов'язкове використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій для забезпечення ефективної взаємодії

між співробітником та роботодавцем [4, с. 43]. Відповідно до поглядів О. Герасименко, дистанційну зайнятість варто аналізувати не лише як нестандартну форму, але й як інноваційне явище, оскільки такий формат трудових відносин впроваджує цілий комплекс новаторських підходів до взаємодії між державою, працівниками та роботодавцями, що створює певні соціально-економічні переваги, одночасно підкреслюючи необхідність чіткішого організаційно-правового регулювання [5, с. 229]. У свою чергу, А. Колот визначає дистанційну організацію праці як трудову діяльність, що завдяки використанню інформаційно-комунікаційних технологій здійснюється віддалено від приміщень роботодавця та характеризується відсутністю фіксованого робочого розкладу, віртуальним робочим середовищем і ґрунтується на гнучких соціально-трудовах взаємовідносинах [6, с. 6]. О. Середата натомість зосереджується на визначенні статусу дистанційного працівника як особи, що виконує трудові функції без укладання довготривалого контракту з роботодавцем і залучається тимчасово для реалізації конкретних завдань (як позаштатний співробітник). За сучасним розумінням, дистанційним працівником можна вважати практично будь-якого фахівця, який працює поза постійним штатом організації без оформлення тривалого трудового договору [7, с. 245]. Можна стверджувати, що поширення віддаленої зайнятості охоплює не лише юридичний вимір, але й має соціальний, економічний та екологічний аспекти. При цьому такий формат організації праці характеризується певними перевагами та недоліками.

Німецькі дослідницькі центри IGES та Forsa на замовлення медичної страхової компанії DAK провели масштабне соціологічне опитування із залученням близько 7 тисяч найманих працівників для визначення ключових позитивних і негативних сторін дистанційної роботи. Результати дослідження показали, що прихильники домашнього офісу, окрім економії часу та коштів на транспортні витрати, відзначають такі переваги: можливість працювати з будь-якої локації; збільшення часу для спілкування з близькими; розширення можливостей для осіб з інвалідністю; можливість самостійно планувати робочий час протягом доби; підвищення рівня самостійності, мотивації та ефективності праці; комфортніші умови виконання професійних обов'язків; зменшення рівня стресового навантаження.

Згідно з опитуванням, 56% респондентів, які постійно працюють віддалено, вважають, що це підвищує їхню продуктивність порівняно з офісною роботою. Приблизно дві третини опитаних зазначили, що дистанційна зайнятість допомогла їм краще збалансувати професійні та сімейні обов'язки. Майже така ж кількість учасників дослідження позитивно оцінила додатковий вільний час, який з'явився завдяки відсутності необхідності щоденних поїздок до місця роботи [8, с. 7].

Трудовий договір виступає ключовим правовим інструментом регулювання дистанційної роботи, фіксуючи основні умови та гарантії для обох сторін трудових відносин у цифровому середовищі. В умовах воєнного стану трудовий договір про дистанційну роботу набуває особливого значення та специфічних рис, зокрема щодо спрощеного порядку його укладання, можливості одностороннього запровадження дистанційної роботи роботодавцем з метою збереження життя та здоров'я працівників, а також забезпечення безперервності виробничих процесів. Особливості трудового договору про дистанційну роботу в умовах воєнного стану також проявляються у більш гнучкому підході до організації робочого часу, використання засобів комунікації та звітності, що дозволяє адаптувати трудові відносини до непередбачуваних обставин і безпекових викликів сьогодення.

Для укладання трудового договору про віддалену роботу письмова форма вважається обов'язковою [1, п. 6-1 ст. 24]. Типову форму такого договору було затверджено 05 травня 2021 р. наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України № 913-21 [9]. Однак, враховуючи умови воєнного стану, згідно з ч. 1 ст. 2 Закону № 2136-IX [10], учасники трудових відносин мають можливість за взаємною згодою самостійно обирати форму трудового договору. Таким чином, працівник і роботодавець можуть на власний розсуд встановлювати письмову або усну форму оформлення договору про дистанційну роботу.

У Кодексі законів про працю вказано, що «...у разі виникнення загрози збройної агресії...» керівництво підприємства може впроваджувати дистанційний режим роботи через видання наказу (розпорядження) без необхідності оформлення письмового трудового договору [1]. Співробітник повинен бути проінформований про такий наказ (розпорядження) впродовж 48 годин після його затвердження, але обов'язково до початку впровадження дистанційної роботи. Важливо також зауважити, що під час дії воєнного стану положення ч. 3 ст. 32 КЗпП стосовно інформування працівника про зміни істотних умов праці не застосовуються [10].

Існування стандартизованої форми трудового договору про віддалену роботу вказує на те, що учасники трудових відносин не можуть змінювати основну структуру договору, проте мають можливість деталізувати його умови. Зокрема, трудовий договір про дистанційну роботу повинен містити такі елементи: найменування посади; визначення необхідності випробувального терміну та його тривалості; місце виконання трудових обов'язків; опис функціональних обов'язків працівника;

часові рамки дії договору (безстроковий чи строковий характер); система оплати праці; регламентація тривалості робочого дня та періодів відпочинку; технічне забезпечення (терміни та порядок надання обладнання, програмного забезпечення, засобів захисту інформації); розмір, механізм і періодичність виплати компенсацій за використання власного або орендованого обладнання та відшкодування додаткових витрат, пов'язаних із дистанційною роботою (за потреби); методи спілкування між сторонами, електронні засоби зв'язку (електронна пошта, телефонний номер, мобільні додатки тощо), порядок і терміни подання звітності про виконану роботу (за необхідності); перелік прав та обов'язків сторін; положення щодо захисту та обробки особистих даних працівника; умови збереження конфіденційної інформації (за бажанням сторін); відповідальність сторін; процедура припинення договірних відносин.

У заключній частині договору зазначаються: формат документа (паперовий чи електронний), момент набуття чинності, дата початку виконання трудових функцій, підтвердження ознайомлення (дата та підпис працівника) з колективним договором за його наявності, правилами внутрішнього трудового розпорядку (за потреби) та іншими нормативними документами роботодавця щодо організації дистанційної роботи. Таким чином, можна констатувати наявність законодавчо встановлених умов трудового договору про дистанційну роботу, серед яких можна виділити обов'язкові (необхідні для цього типу договору) та додаткові (факультативні, які можуть бути включені за взаємною згодою сторін).

При формуванні трудового договору неминуче постає питання його тривалості. Трудове законодавство віддає перевагу безстроковим договорам. Строкові договори укладаються лише за наявності об'єктивних причин: специфіка роботи, особливі умови виконання, інтереси працівника чи інші законодавчо визначені випадки, коли неможливо встановити безстрокові трудові відносини.

В умовах воєнного стану розширився перелік обґрунтованих підстав для укладання строкових трудових договорів. Значна кількість громадян України виїхала за кордон або змінила місце проживання всередині країни, багато хто оформив відпустки або втратив працездатність. Тому «для швидкого залучення нових працівників та подолання кадрового дефіциту роботодавці мають право укладати строкові трудові договори під час дії воєнного стану або для заміщення тимчасово відсутніх працівників» [10, абз. 2 ч. 2 ст. 2]. Це положення поширюється і на дистанційні трудові договори, особливо через обставини, пов'язані з військовими діями.

За стандартних умов дистанційний працівник має право самостійно розподіляти робочий час у межах законодавчих норм. Однак під час воєнного стану це право обмежується, оскільки «час початку і завершення роботи визначається роботодавцем» [10, ч. 4 ст. 6]. Водночас законодавчо збільшено нормальну та скорочену тривалість робочого часу для всіх категорій працівників, включаючи дистанційних. При цьому оплата праці має зростати пропорційно до збільшення відпрацьованого часу.

Враховуючи постійне використання цифрових технологій під час віддаленої роботи, працівнику забезпечується «час відпочинку (період відключення), протягом якого він має право призупинити інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, що не розглядається як порушення трудових зобов'язань чи дисципліни» [1]. Для офіційного закріплення цього права в трудовому договорі про дистанційну роботу фіксуються «конкретні часові проміжки впродовж доби та/або тижня, коли працівник може відключатися від будь-якого інформаційно-телекомунікаційного зв'язку з роботодавцем» [9].

Для забезпечення якісного розвитку дистанційної праці в Україні необхідна комплексна модернізація законодавчої бази. Основні напрями вдосконалення включають:

1. Розробка спеціалізованих норм: включення окремих розділів до нового Трудового кодексу України, які чітко регулюватимуть дистанційну зайнятість, визначатимуть права та обов'язки дистанційних працівників, а також заборонятимуть будь-яку дискримінацію [6].
2. Підвищення кваліфікації працівників: створення програм професійного розвитку для дистанційних працівників, що сприятиме їхній конкурентоспроможності на ринку праці [11].
3. Інформування суспільства: активна просвітницька діяльність щодо можливостей і переваг дистанційної роботи для працівників і роботодавців [12].
4. Державна підтримка: створення інститутів, які координуватимуть і підтримуватимуть розвиток дистанційної зайнятості, а також розробка державної політики, спрямованої на стимулювання цієї форми праці [11].
5. Безпека праці: обов'язкове проведення інструктажів з охорони праці та пожежної безпеки для дистанційних працівників, які використовують обладнання, надане роботодавцем [13].

Висновки. Комплексний аналіз правового регулювання дистанційної праці в умовах цифрової трансформації виявив суттєві прогалини в нормативно-правовому забезпеченні віддаленої роботи в Україні, особливо загострені в умовах воєнного стану. Дослідження продемонструвало необхід-

ність вдосконалення трудового законодавства шляхом чіткішого визначення прав та обов'язків сторін трудових відносин при дистанційній праці, впровадження механізмів контролю за дотриманням норм робочого часу та відпочинку, розробки спеціальних положень щодо охорони праці та соціального захисту дистанційних працівників. Запропоновані зміни до законодавства сприятимуть досягненню оптимального балансу між гнучкістю дистанційної зайнятості та належним захистом трудових прав працівників в умовах цифрової економіки та надзвичайних ситуацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. додаток до № 50. ст. 375.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України 04.02.2021 № 1213-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 20. ст. 178.
3. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. ст. 141.
4. Демченко О.В. Механізм правового регулювання дистанційної зайнятості за трудовою регламентацією. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Юридичні науки». 2019. № 2. С. 42–45.
5. Герасименко О.О. Дистанційна зайнятість як тренд цифрової економіки: нові можливості, нові соціальні ризики. Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку: збірник тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., (Київ, 23-24 жовт. 2019 р.). Київ: КНЕУ, 2019. С. 228–231.
6. Колот А.М. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 6.
7. Середа О.Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві. Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., (Суми, 5–7 черв. 2014 р.). Суми: СумДУ, 2014. С. 245–248.
8. Беззуб І. Дистанційна форма зайнятості: українські та зарубіжні реалії. *Громадська думка про правотворення*. 2020. № 16 (201). С. 4–11.
9. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05 травня 2021 р. № 913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text>.
10. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
11. Герасименко О.О. Дистанційна зайнятість як тренд цифрової економіки: нові можливості, нові соціальні ризики. Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку: збірник тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., (Київ, 23-24 жовт. 2019 р.). Київ: КНЕУ, 2019. С. 228–231.
12. Демченко О.В. Механізм правового регулювання дистанційної зайнятості за трудовою регламентацією. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2019. № 2. С. 42–45.
13. Таран І.О., Васечко Л.О. Правове регулювання дистанційної роботи в Україні: сучасний стан і перспективи розвитку. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2021. № 67. С. 134–138.