

Розділ 3

Трудове право; право соціального забезпечення. Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. Земельне право

УДК 349.245

DOI: <https://doi.org/10.31732/2707-9155-2020-39-69-79>

Щодо проблем правового регулювання виконання трудової функції працівником поза приміщенням роботодавця

Самань В.В.

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри державно-правових дисциплін,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»,
м. Київ, вул. Табірна, 30-32, 03113, Україна
тел.: (050)-38-722-54, e-mail: saman.viktoria@gmail.com
ORCID: 0000-0002-2320-3113*

On problems of legal regulation of carrying out a labour function by the employee outside the employer's premises

Saman' V.V.

*Ph.D. in Law, Associate Professor of Department of the state legal disciplines,
“KROK” University, st. Tabirna, 30-32, 03113, Kyiv, Ukraine
tel.: (050)-38-722-54, e-mail: saman.viktoria@gmail.com
ORCID: 0000-0002-2320-3113*

***Анотація.** Статтю присвячено дослідженню необхідності належного правового регулювання нетипових трудових відносин, які передбачають особливу організацію праці. Виявлено недостатність окремих положень чинного законодавства для врахування особливостей праці надомників та дистанційних працівників. Зазначено своєчасність законодавчих змін щодо можливостей виконання трудової функції працівником поза приміщенням*

роботодавця, оскільки відставання правового регулювання може спричинити проблеми у правозастосуванні. У світлі швидкості розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, що спрощує можливість роботи в будь-якому місці, доведено необхідність зміни підходу до критеріїв встановлення наявності трудових правовідносин, а також змісту організаційних ознак трудового договору. Для атипових форм зайнятості характерна самостійність особи, яка залучається до робіт, а також орієнтація на результат, що сприяє зміні критеріїв відмежування традиційних трудових відносин від суміжних (цивільних, адміністративних тощо). Розглянуто питання міжнародно-правового регулювання надомної праці, телероботи, мобільної роботи на основі інформаційно-телекомунікаційних технологій. Проведено порівняльний аналіз визначення надомної праці, що міститься в актах Міжнародної організації праці, та дистанційної (надомної) роботи як форми організації праці у чинному Кодексі законів про працю України. Обґрунтовано, що конститутивними критеріями визнання роботи телероботою є використання інформаційних технологій, а також можливість виконання такої роботи у приміщеннях роботодавця, але вона здійснюється за межами цих приміщень на постійній основі. Визначено підстави розмежування телероботи та мобільної роботи на основі інформаційно-телекомунікаційних технологій. На основі проведеного дослідження норм міжнародних правових стандартів у сфері праці, законодавства Європейського Союзу, практики зарубіжних країн, теоретичних напрацювань розглянуто питання співвідношення дистанційної і надомної роботи. Аргументовано неможливість ототожнення дистанційної та надомної роботи. Розмежування дистанційної і надомної роботи доцільно проводити за змістом, способом виконання, місцем виконання. Встановлено, що виконання трудової функції працівником поза приміщенням роботодавця є підставою для диференціації трудового законодавства, яке потребує особливого правового регулювання.

Ключові слова: трудовий договір, надомна робота, дистанційна робота, телеробота, мобільна робота на основі ІКТ.

Формул.: 0, рис.: 0, табл.: 0, бібл.: 26.

Annotation. The article is devoted to the study of the necessity of proper legal regulation of nontypical labor relations, which provide for a special organization of labor. The certain provisions of the current legislation are regarded insufficient to take into account the peculiarities of performing work by homeworkers and remote workers. The timeliness of legislative changes to the ability to carry out a labor function by an employee outside the premises of the employer is emphasized, as the lack of legal regulation can cause problems in law enforcement. In the light of the rapid development of information and communication technologies, which simplifies the ability to work anywhere, the need to change the approach to the criteria for establishing the employment relationship, as well as the content of the organizational features of the employment agreement has been proven. Atypical forms of employment are characterized by the independence of the person involved in the work, as well as the result orientation, which contributes to changing the criteria for distinguishing traditional employment relations from related relations (civil, administrative, etc.). The questions of international legal regulation of home work, telework, ICT-based mobile work are considered. A comparative analysis of the definition of homework contained in the acts of the International Labor Organization and remote (home) work as a form of work organization in the current Labor Code of Ukraine is conducted. The constitutional criteria for recognizing telework are the use of information technology and the ability to perform work at the employer's premises, but is carried out away from those premises on a regular basis. There is defined a difference between telework and ICT-based mobile work. On the basis of the study of international labor standards, the legislation of the European Union, the practice of foreign countries, theoretic-

cal achievements, the question of the ratio of remote and home work is considered. The inability to identify remote and home work is argued. It is advisable to make the distinction between remote work and homework in terms of content, method of execution, place of performance. It is established that carrying out a labor function by the employee outside the employer's premises is the basis for the differentiation of the labor legislation, which requires special legal regulation.

Keywords: *employment agreement, home work, remote work, telework, ICT-based mobile work.*

Formulas: 0, fig.: 0, tabl.: 0, bibl.: 26.

Постановка проблеми

Сучасний розвиток трудового законодавства характеризується постійним створенням необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин, а також інтересів держави. Активне застосування електронних (цифрових) технологій та пов'язана з цим зміна характеристик праці призвели до появи й поширення так званих атипових форм зайнятості, які припускають застосування більш гнучких методів правового регулювання трудових відносин.

Історично в трудовому праві поняття регулярної роботи, що виконується на робочому місці, не контролюваному роботодавцем, застосовувалося стосовно особливої категорії працівників – надомників. На даний час праця надомників регулюється Положенням про умови праці надомників, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.09.81 р. № 275/17-99 [1], з урахуванням, що його норми, які суперечать законодавству України, не діють, а також колективним та трудовим договорами. Крім того, у Методичних рекомендаціях щодо визначення робочих місць вказано, що «надомниками є робітники, робоче місце яких співпадає територіально з місцем їх мешкання. Їх робочі місця оснащені в основному інструментом, приладами та невеличкими верстатами» [2]. Також трудове законодавство України містить окремі положення, якими встановлюється можливість виконання роботи вдома

(наприклад, для працівників під час перебування їх у відпустці для догляду за дитиною – ч. 8 ст. 179 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [3], ч. 4 ст. 18 Закону України «Про відпустки» [4], для осіб з інвалідністю – ч. 1 ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [5]), а також передбачено для окремих категорій працівників встановлення «дистанційного режиму праці» (абз. 3 ч. 2 ст. 6 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [6]), «виконання роботи дистанційно (поза приміщенням державного органу)» (ч. 6 ст. 31-1 Закону України «Про державну службу» [7]).

Зрозуміло, що поодинокі норми не є достатнім механізмом правового регулювання у зазначеній сфері, що зумовлює необхідність відповідних змін у законодавстві.

Своєрідним поштовхом для усунення існуючих прогалин правового регулювання виконання трудової функції працівником поза приміщенням роботодавця стало запровадження карантинних заходів через загрозу поширення пандемії навесні поточного року. Так, положеннями Закону України від 30 березня 2020 року № 540 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» [8] (далі – Закон № 540) у КЗпП України було закріплено поняття дистанційної (на-

домної) роботи, а також передбачено обов'язковість укладення письмового трудового договору при застосуванні такої форми організації праці.

Загалом позитивно оцінюючи факт введення у правове поле суспільних відносин, які набувають стрімкого поширення, справедливим буде зазначити про певні порушення принципу правової визначеності положень Закону № 540 у контексті дотримання вимог «якості закону». Так, вказаним нормативно-правовим актом фактично ототожнено поняття надомної та дистанційної роботи, а також простежується повна плутанина щодо розуміння дистанційної (надомної) роботи як тимчасової (вимушеної) форми режиму роботи, зокрема на період карантину (ч. 2 ст. 60 КЗпП України), і дистанційної роботи як особливої форми організації праці, що здійснюється постійно на підставі трудового договору про дистанційну роботу (п. 6-1 ч. 1 ст. 24 КЗпП України) [9].

Отже, законодавчі новели потребують ґрунтовного дослідження щодо з'ясування можливості ставити знак рівності між надомною та дистанційною роботою, враховуючи положення законодавства Європейського Союзу (далі – ЄС) й актів Міжнародної організації праці (далі – МОП), теоретичні напрацювання та практику зарубіжних країн.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Питанням правового регулювання атипових форм зайнятості присвячено дослідження багатьох учених, серед яких варто назвати таких, як Н.Б. Болотіна, Н.М. Вапнярчук, Н.В. Заключна, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, В.П. Кохан, А.М. Курінний, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, А.М. Лушніков, В.М. Лушнікова, П.Д. Пилипенко, Я.В. Свічкарьова, Я.В. Сімутіна, К.Л. Томашевський, Р.І. Шабанов, М.А. Шабанова, О.М. Ярошенко.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Однак, враховуючи швидкість розвитку та популяризацію інформаційно-комунікаційних технологій (далі – ІКТ), що спрощує можливість роботи в будь-якому місці, підхід до критеріїв наявності трудових правовідносин, а також зміст організаційних ознак трудового договору потребують перегляду. Включення до КЗпП України положень про режим дистанційної (надомної) роботи зумовили необхідність детального аналізу їх співвідношення для цілей правового регулювання.

Формулювання цілей статті

Проаналізувати особливості правового регулювання виконання трудової функції поза приміщенням роботодавця у зв'язку з останніми змінами у законодавстві про працю.

Виклад основного матеріалу дослідження

Міжнародно-правове регулювання надомної роботи засноване на двох універсальних документах – Конвенції МОП від 20.06.1996 № 177 про надомну працю (далі – Конвенція МОП № 177) [10] і Рекомендації МОП від 20.06.1996 № 184 щодо надомної праці [11]. Слід зазначити, що Україна наразі не ратифікувала Конвенцію МОП № 177.

Визначення дистанційної (надомної) роботи як форми організації праці, надане у ч. 10 ст. 60 КЗпП України [3], в цілому відповідає поняттю «надомна праця» у Конвенції МОП № 177, що означає роботу, яку особа, що називається надомником, виконує за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; за винагороду; з метою виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання,

матеріали або інші ресурси, що використовуються [10].

Поряд із цим, у зв'язку з розвитком нових форм зайнятості, спостерігається тенденція до зміни змісту підстав, які традиційно використовувалися для розмежування трудових відносин від цивільних, адміністративних тощо. Так, слушною є думка М. Л. Лютова про те, що праця, яка регулюється нормами трудового права, значним чином зміщується в сектор послуг, для якого характерна самостійність особи, що залучається до робіт, а також орієнтація на результат [12].

Серед найважливіших критеріїв встановлення існування трудових відносин виділяють контроль, інтегрованість, підпорядкованість/залежність, фінансовий внесок чи ризик, а також взаємність зобов'язань. В аспекті нашого дослідження слід звернути увагу на критерій контролю, центральним аспектом якого є право визначати, коли і де виконується робота. Загалом значення питання про те, чи виконується робота в певні години або в узгоджений час, має тенденцію до зменшення, оскільки в багатьох країнах повноваження віддавати особисті розпорядження щодо робочого часу в тій чи тій мірі обмежена законодавчо, а також поширення комунікаційних технологій і нових моделей організації робочого часу зменшило ступінь, в якому роботодавці прагнуть контролювати час та місце роботи [13].

В аспекті вказівок стосовно роботи роботодавець у рамках правовідносин, пов'язаних з надомною роботою, як і раніше, має право давати працівнику вказівки про те, яку роботу та в якому порядку виконувати (функціональна підпорядкованість зберігається), однак не має права вимагати від працівника перебування в період виконання цієї роботи на конкретному робочому місці / в конкретній географічній точці (терито-

ріальна підпорядкованість виключається) [14].

Окрему увагу заслуговує застереження у підпункті «ііі» п. «а» ст. 1 Конвенції МОП № 177 щодо ступеня автономії та економічної незалежності працівника, оскільки сучасна правова доктрина і виробнича практика розвинених держав світу (Великобританії, Німеччини, Франції та ін.) розрізняють два види працівників: наймані (залежні) й вільні (незалежні, квазізалежні). Якщо перші – традиційний суб'єкт трудових відносин, то другі займають проміжне положення між учасниками трудових відносин і суб'єктів суміжних галузей права (цивільного, адміністративного) [15].

Інтерес до телероботи, який виник у зв'язку з нафтовою кризою у 1970-х рр., постійний прогрес у галузі ІКТ та їх здатність сприяти виконанню розподілених робіт, часто у віддалених географічних місцях (у тому числі за кордоном), були головним рушієм у зростанні телероботи. Так, на рівні Європейського Союзу Європейською комісією та Європейським об'єднанням профспілок і роботодавців (ETUC, UNICE, UEAPME, SEEP) 16 липня 2002 року була укладена Європейська рамкова угода про телероботу [16]. Конститутивними критеріями визнання роботи телероботою, відповідно до ст. 2 цієї Угоди, є використання інформаційних технологій, а також можливість виконання такої роботи у приміщеннях роботодавця, але вона здійснюється за межами цих приміщень на постійній основі. Вказане визначення чітко виокремлює сферу застосування телероботи, а також містить ознаки, які свідчать про нетотожність понять надомна та телеробота (дистанційна робота).

Питання дефініції й проблеми правового регулювання телероботи також неодноразово ставали предметом до-

слідження з боку МОП. Так, в одному з робочих документів, підготовлених для Глобального Форуму для діалогу з викликів та можливостей телероботи для працівників і роботодавців у секторах ІКТ та фінансових послуг, телероботу визначено як: форму роботи, в якій (а) робота виконується у віддаленому від центральних офісів чи виробничого приміщення місці, таким чином, передбачається відсутність особистого контакту зі співробітниками; та (б) нові технології уможливають таке спілкування. Крім того, телеробота може виконуватися «в мережі» (за допомогою прямого підключення до комп'ютера) або «автономно», вона може бути організована індивідуально чи колективно, складати всю або частину роботи працівника й здійснюватися незалежними робітниками чи службовцями [17].

Основними принципами телероботи є добровільність працівника і роботодавця у виборі місця роботи; письмове повідомлення про умови роботи; якщо телеработа не була початковою умовою трудового договору, то працівник може перейти на звичайні умови праці за згодою роботодавця; відмова від телероботи не є підставою для звільнення та змін умов найму; телепрацівники користуються тими ж правами, гарантованими державою і колективними договорами, що й стаціонарні працівники. Більшість держав-членів ЄС запровадили Європейську рамкову угоду про телероботу в рамках національного законодавства (Чехія, Польща, Португалія, Угорщина, Словаччина), колективних угод (Австрія, Бельгія, Данія, Німеччина, Франція, Італія, Люксембург та Іспанія). У Бельгії, Франції і Люксембургу укладені міжгалузеві угоди [18].

Згодом підхід структур ЄС до дистанційної роботи дещо змінився, зокрема, у 2015 році Європейським фондом із покращення умов праці та

життя (Єврофонд) було підготовлено дослідження, присвячене новим формам зайнятості [19]. Зокрема, у ньому йдеться про так звану «ICT-based mobile work» – мобільну роботу на основі ІКТ, яка виконується принаймні частково, але регулярно за межами «основного офісу», що належить роботодавцю, або спеціально пристосованого домашнього приміщення, з використанням ІКТ для під'єднання до загальних комп'ютерних мереж компанії. Єврофонд відмежовує цю форму трудових відносин від «традиційної телероботи», вказуючи, що для останньої характерна прив'язка до якогось конкретного місця виконання роботи, віддаленого від роботодавця (наприклад, будинок працівника), у той час як мобільна робота на основі ІКТ не передбачає будь-якої фіксації робочого місця.

Щодо міжнародних трудових стандартів, то окремих актів МОП, присвячених виключно телероботі або мобільній роботі на основі ІКТ, немає, однак деякі стандарти МОП стосовно робочого часу (Конвенція про регулювання робочого часу в торгівлі та установах від 29.08.1933 № 30), щотижневого відпочинку (Конвенція про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах від 19.06.1968 № 106) та працівників з сімейними обов'язками (Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками від 23.06.1981 № 156) поширюються й на зазначених працівників.

Хоча, як вказано у Звіті МОП та Єврофонду «Робота у будь-якому місці в будь-який час і її вплив на сферу праці», Конвенція № 177 не поширюється на відносини телероботи та мобільної роботи на основі ІКТ працівників, які працюють вдома; скоріше вона зосереджена на працівниках, що виробляють

продукцію чи надають її послуги у своїх будинках, як правило, за відрядною системою оплати праці. У Звіті також наведено класифікацію працівників, які виконують телероботу/мобільну роботу на основі ІКТ залежно від їх місця роботи (будинок, офіс або інше місце), інтенсивності й частоти за межами приміщення роботодавця [20].

Щодо термінології, застосованої в чинному законодавстві, то враховуючи поширеність застосування телекомунікацій у багатьох сферах, що не обмежується трудовими правовідносинами, а також з огляду на певні лексично-семантичні особливості кореня «теле» в українській мові, більш доцільним вбачається використання поняття дистанційної роботи.

Застосування дистанційної роботи відрізняється від класичних трудових відносин низкою особливостей, зокрема: звуженням організаційного елемента (неможливість контролю з боку роботодавця за режимом доступу до робочого місця дистанційного працівника третіми особами; відсутність необхідності забезпечувати належні умови праці на робочому місці такого працівника тощо); самостійним визначенням працівником режиму робочого часу та часу відпочинку; непоширенням на дані відносини деяких положень трудового законодавства (оплата роботи в нічний або надурочний час; накладення дисциплінарного стягнення за запізнення на роботу або прогул тощо) [22].

Н.М. Вапнярчук визначає дистанційну зайнятість як нестандартну форму зайнятості, засновану на гнучких соціально-трудовах відносинах між працівником і роботодавцем, яка відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій [21].

Серед основних ознак дистанційної роботи С. В. Вишневецька зазначає ви-

конання цієї роботи поза місцем розташування роботодавця й використання інформаційно-телекомунікаційних мереж загального користування для виконання працівником трудової функції і комунікацій з роботодавцем [23]. В. Закалюжна виділяє серед особливостей дистанційної роботи: її виконання поза рамками приміщень, контрольованих роботодавцем, переважно, тобто більше половини свого робочого часу; використання в процесі роботи інформаційно-телекомунікаційних мереж загального користування; вибір місця виконання роботи самим працівником або за погодженням з ним. При цьому зазначаючи, що ні використання ІКТ, ні характер виконуваної роботи не повинні впливати на розробку поняття дистанційної роботи для цілей правового регулювання, оскільки виникають складнощі з визначенням частоти використання і виду технологій, застосування яких працівником надає йому статусу дистанційного [24]. Однак існує протилежна думка щодо часового критерію, зокрема думка Р.І. Шабанова: для віднесення працівника до телепрацівників необхідним є постійне виконання роботи вдома чи в інших приміщеннях, які не належать роботодавцю, з використанням інформаційних технологій [25].

На думку Я.В. Свічкарьової, розмежування надомної праці та телероботи може проводитися за трьома критеріями: змістом (інтелектуальний характер телероботи), способом виконання (використання індивідуальних засобів зв'язку і телекомунікацій при телероботі), місцем виконання (розташуванням робочого місця) – працівники-надомники виконують роботу тільки у своєму житловому приміщенні, а телепрацівники поза офісом без прив'язки саме до житла працівника [26].

Відмінності природи дистанційної роботи є відбиттям тих змін, що від-

буваються у сфері трудових правовідносин: збільшення договірної свободи сторін; посилення гнучкості (диференціації та індивідуалізації) в правовому регулюванні трудових відносин у поєднанні із забезпеченням гарантій трудових прав [22].

Висновки

На основі проведеного дослідження міжнародних правових стандартів у сфері праці, законодавства ЄС, наукових напрацювань, практики зарубіжних країн не вбачається виправданим ототожнення суспільних відносин,

пов'язаних з обмеженням територіальної підпорядкованості працівника роботодавцю (дистанційна робота / телеробота / мобільна робота на основі ІКТ), з іншими суспільними відносинами, що існували ще до появи сучасних технологій зв'язку (надомна робота).

Виконання трудової функції поза приміщенням роботодавця, яка є підставою для диференціації трудового законодавства, для належного правового регулювання передбачає зміну основних характеристик традиційного трудового правовідношення та перегляд організаційних ознак трудового договору.

Література

1. Про затвердження Положення про умови праці надомників: постанова Державного комітету СРСР з праці і соціальних питань і Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 № 275/17-99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81> (дата звернення: 30.04.2020).
2. Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць: схвалено протокол Міністерства праці України від 21.06.1995 № 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004205-95?lang=en> (дата звернення: 30.04.2020).
3. Кодекс законів про працю України: станом на 25 верес. 2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19> (дата звернення: 30.04.2020).
4. Про відпустки: Закон України від 15 лист. 1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 30.04.2020).
5. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України 21 бер. 1991 р. № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12> (дата звернення: 30.04.2020).
6. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26 лист. 2015 р. № 848-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19> (дата звернення: 30.04.2020).
7. Про державну службу: Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 30.04.2020).
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30 бер. 2020 р. № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20> (дата звернення: 30.04.2020).
9. Дистанційна праця в умовах карантину: спроба правового врегулювання. Блог Яни Сімутиної. *Судебно-юридическая газета*: веб-сайт. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distsiynna-pratsya-v-umovakh-karantinu-sproba-pravovogo-vregulyuvannya> (дата звернення: 30.04.2020).
10. Конвенція про надомну працю № 177: Конвенція Міжнародної організації праці від 20 черв. 1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327 (дата звернення: 30.04.2020).
11. Рекомендація щодо надомної праці № 184: Рекомендація Міжнародної організації праці від 20 черв. 1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100 (дата звернення: 30.04.2020).
12. Лютов Н. Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России. *Lex Russica (Русский закон)*. 2018. №. 10. С. 30–39.
13. Правовое регулирование трудовых отношений в Европе и Центральной Азии: руководство к Рекомендации № 198 / Международное бюро труда, Департамент управления и трипар-

тизма. Женева: МБТ, 2014. URL: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_250178/lang--en/index.htm (дата звернення: 30.04.2020).

14. Саурин С. А. Особенности регламентации сферы действия российских норм о дистанционной работе по кругу лиц и их соотношение с международными стандартами. *Актуальные проблемы российского права*. 2019. № 10. С. 86–92.

15. Томашевский К. Л. Законодательство о надомном труде Республики Беларусь и Российской Федерации: сравнение на предмет соответствия международным трудовым стандартам. *Актуальные проблемы российского права*. 2019. № 10. С. 146–154.

16. Framework Agreement on Telework of 16 July 2002: ETUC (and the liaison committee Eurocadres-CEC), UNICE, UEAPME and CEEP. URL: <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework> (дата звернення: 30.04.2020).

17. Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors Issues Paper for the Global Dialogue Forum on the Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors (Geneva, 24-26 October 2016) ILO, 2016. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf (дата звернення: 30.04.2020).

18. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения / гл. науч. ред. В. Н. Бобков, зам. гл. ред. Н. В. Локтюхина. Москва : ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2018. 80 с.

19. Eurofound. New forms of employment. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2015. 168 p. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment> (дата звернення: 30.04.2020).

20. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, 2017, Geneva. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work> (дата звернення: 30.04.2020).

21. Вапнярчук Н. М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 101–106.

22. Авескулов В. Д. Особливості трудових відносин із дистанційними працівниками. *Право та інновації*. 2017. № 2. С. 111–116.

23. Вишневецька С. В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2015. № 1(11). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15vsvdzpz.pdf> (дата звернення: 30.04.2020).

24. Закалюжная Н. В. Дистанционная работа и схожие правоотношения. *Право. Журнал Высшей школы экономики*. 2015. № 2. С. 76–91.

25. Шабанов Р. І. Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття: дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди. Харків, 2015. 418 с.

26. Свічкарьова Я. В. Співвідношення телероботи та надомної праці. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «ПРАВО»*. 2013. № 1062. Вип. 14. С. 137–141.

Reference

1. State committee of labour and social issues of the USSR (1981), “On approval of the Regulations on working conditions of homeworkers”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81> (Accessed 30 April 2020).

2. The Ministry of Labour of Ukraine (1995), “Guidelines for the definition of workplaces”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004205-95?lang=en> (Accessed 30 April 2020).

3. The Verkhovna Rada of USSR (1971), “Labour Code of Ukraine”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19> (Accessed 30 April 2020).

4. The Verkhovna Rada of Ukraine (1996), “On vacations”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> (Accessed 30 April 2020).

5. The Verkhovna Rada of Ukraine (1991), “On the basics of social protection of persons with disabilities in Ukraine”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12> (Accessed 30 April 2020).
6. The Verkhovna Rada of Ukraine (2015), “On scientific and scientific-technical activity”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19> (Accessed 30 April 2020).
7. The Verkhovna Rada of Ukraine (2015), “On civil service”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (Accessed 30 April 2020).
8. The Verkhovna Rada of Ukraine (2020), “On amendments to certain Legislative Acts of Ukraine aimed at providing additional social and economic safeguards in connection with the spread of coronavirus disease (COVID-19), available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20> (Accessed 30 April 2020).
9. Simutina Ya. (2020), “Remote work under quarantine: an attempt at legal regulation”, available at: <https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distsantsiyna-pratsya-v-umovakh-karantinu-sproba-pravovogo-vregulyuvannya> (Accessed 30 April 2020).
10. The International Labour Organisation (1996), “Home Work *Convention* No.177”, available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327 (Accessed 30 April 2020).
11. The International Labour Organisation (1996), “Home Work *Recommendation* No. 184”, available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100 (Accessed 30 April 2020).
12. Lyutov N.L. (2018), “Remote work: the experience of the European Union and the problematic aspects of its legal status in Russia”. *Lex Russica*, vol.10, pp. 30–39.
13. International Labour Office, Governance and Tripartism Department (2014), “Regulating the employment relationship in Europe and Central Asia: a guide to Recommendation No. 198”, available at: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_209280/lang--en/index.htm (Accessed 30 April 2020).
14. Saurin S.A. (2019), “Features of Regulation of the Jurisdiction of Russian Rules Regarding Distance Job over Certain Individuals and Correlation of Rules under Consideration with International Standards”. *Aktualnye problemy rossijskogo prava*, vol. 10, pp. 86–92.
15. Tomashevskiy K.L. (2019), “Legislation on Domestic Labor in the Republic of Belarus and the Russian Federation: Comparison for Compliance with International Labor Standards”, *Aktualnye problemy rossijskogo prava*, vol. 10, pp. 146–154.
16. ETUC (and the liaison committee Eurocadres-CEC), UNICE, UEAPME and CEEP (2002), “Framework Agreement on Telework”, available at: <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework> (Accessed 30 April 2020).
17. The International Labour Organisation (2016), “Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors Issues Paper for the Global Dialogue Forum on the Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors”, available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf (Accessed 30 April 2020).
18. Bobkov V.N. (2018), *Neustoichyvaia zaniatost v Rossyiskoi Federatsyy: sostoianye y napravleniya snyzheniya* [Precarious employment in the Russian Federation: the state and directions of decline], RE`U im. G.V. Plekhanova, Moscow, Russian Federation.
19. Eurofound (2015), *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment> (Accessed 30 April 2020).
20. Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work> (Accessed 30 April 2020)
21. Vapnyarchuk N.M. (2016), “Remote employment: problems of legal regulation”, *Pravo ta innovacziyi*, vol. 1, pp. 101–106.
22. Aveskulov V.D. (2017), “Features of labor relations with remote workers”, *Pravo ta innovacziyi*, vol. 2, pp. 111–116.

23. Vyshnovetska S.V. (2015), “On the problems of legal regulation of distance”, *Chasopys Natsionalnoho Universytetu “Ostrozka Akademiia”. Seriiia “Pravo”* [Online], vol. 1(11), available at: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15vsvdzp.pdf> (Accessed 30 April 2020).

24. Zakaluzhnaya N.V. (2015), “Distant Work and Similar Relations”, *Pravo. Zhurnal Vyshey shkoly ekonomiki*, vol. 2, pp. 76–91.

25. Shabanov, R.I. (2015), “The doctrine of employment as a component of social protection of the population from unemployment”, Abstract of D.of S. dissertation, Law, H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, Kharkiv, Ukraine.

26. Svichkarova Ya.V. (2013), Співвідношення телероботи та надомної праці. *Visnyk Kharkivskoho Natsionalnoho Universytetu imeni V. N. Karazina. Seriiia “PRAVO”*, vol. 1062, 14, pp. 137–141.

Стаття надійшла до редакції 02.05.2020 року