

**ЩОДО ПИТАНЬ ПІДВИЩЕННЯ ГНУЧКОСТІ  
ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН  
ТА СПРИЯННЯ МОБІЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА  
У РЕАЛІЗАЦІЇ ЙОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ**

**Микола Миколайович КЛЕМПАРСЬКИЙ,**

*докт. юрид. наук, професор,  
професор кафедри цивільного,  
трудового права та права соціального  
забезпечення Донецького державного  
університету внутрішніх справ  
<https://orcid.org/0000-0001-7948-5706>*

Як зазначає О. В. Таможанський: «Гнучкість правового регулювання трудових відносин означає укладення трудових договорів на умовах неповного робочого часу, з гнучким режимом роботи, з надомними та дистанційними працівниками та ін..» [1, с. 558]. Слушною є думка О. С. Погорелової з приводу того, що: «Гнучкість регулювання трудових відносин відіграє важливу роль у розвитку сучасного трудового права та постає ефективним елементом регулювання ринку праці в контексті адаптації трудових відносин до сучасних соціально-економічних і політичних умов, у зв'язку з чим при реформуванні трудового законодавства України повинні бути враховані ідеї гнучкості, які стимулювали б зростання продуктивності праці і якості продукції, в удосконаленні умов праці, режимів робочого часу, що сприяє збалансуванню інтересів працівників і роботодавців у трудових правовідносинах» [2, с. 76].

Так, останнім часом у трудовому законодавстві проведено врегулювання питань, гнучкого режиму робочого часу, дистанційних працівників та надомників, що є позитивним моментом та значним проривом в підвищенні ефективності правового регулювання трудових відносин та рівня його гнучкості. Питання щодо надомної роботи та дистанційної праці були врегульовані в Кодексі законів про працю України у 2021 році. Саме Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 № 1213-ІХ було доповнено положення КЗпП України статтям 60-1, 60-2, в яких, нарешті, було законодавчо визначено такі поняття як «надомна робота», «дистанційна робота».

Відповідно до ст. 60-1 КЗпП України під надомною роботою законодавець пропонує розуміти форму організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю

закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця [3]. Тобто, під час надомної праці за працівником все ж таки визначається конкретне робоче місце, яке може бути як вдома, або у спеціально обладнаному приміщенні, проте, поза межами приміщеннями роботодавця. Це є однією з основних ознак, яка відрізняє таку форму організації праці від дистанційної роботи.

Що ж стосується дистанційної роботи, то вона в законодавстві визначається як форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [3]. Тобто така форма організації праці як дистанційна робота надає працівнику більшої можливості у виборі свого робочого місця, воно не обмежується домом, чи певним приміщенням. Дистанційній працівник може виконувати свою роботу будь-де, наприклад, на лавці в парку, в кафе, в готелі, тощо. І однією з обов'язкових умов дистанційної праці є те, що працівник повинен виконувати свою роботу з використанням інформаційно-комунікаційних технологій: Інтернету, комп'ютера, різних гаджетів (телефону).

Проте зазначені в КЗпП України норми щодо дистанційної роботи, все ж таки не в повній мірі розкривають особливості праці дистанційних працівників. Тому слід погодитись з думкою О. О. Гаврилової, що: «Недостатнім та незавершеним є процес правового урегулювання дистанційної роботи, оскільки така окрема форма організації праці як дистанційна робота потребує більш детальної регламентації: визначення чіткого механізму укладення трудового договору з працівником, який виконуватиме роботу дистанційно, чітких напрямів взаємодії між роботодавцем та працівником, визначення особливостей робочого часу і часу відпочинку працівника, механізму захисту трудових прав таких працівників» [4].

Але в цілому, той факт, що було запущено процес правового врегулювання гнучких форм праці, все ж таки є позитивним моментом для розвитку трудового права та розвитку трудового ринку. Тому, враховуючи нинішні обставини, першочерговою метою чинного законодавства про працю є вдосконалення різноманітних форм зайнятості, приведення їх у відповідність до потреб сучасного суспільства, що стрімко розвиваються, і створення робочих місць для тих, хто їх потребує.

### **Список використаних джерел**

1. Таможанський О.В. Зарубіжний досвід правового регулювання запровадження гнучких форм праці. *Юридична наука*. 2020. № 2(104). С. 557-564.
2. Погорелова О.С. Ідеї посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин. *Соціальне право*. 2017. № 2. С. 70-77.
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971 р., / Додаток до № 50.
4. Гаврилова О.О. Проблеми правового регулювання дистанційної (надомної) роботи: Матеріали круглого столу «Актуальні проблеми трудового, земельного та екологічного права в умовах євроінтеграції» (м. Ірпінь, 7 жовтня 2020 р.). С. 32-35.