

**Оксана Поклонська,**  
викладач кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ (НАДОМНОЇ) ПРАЦІ НА ТЕРИТОРІЇ УКРАЇНИ**

На сьогоднішній день, держава гарантує реалізацію конституційного права на працю кожному громадянину, не тільки з урахуванням гендерної рівності, роду занять, виборі професії, але й з розвитком науково-технічного прогресу та наявності карантинних обмежень на території України.

Тому, виходячи з цього, все більше набуває популярності такий режим праці як дистанційна (надомна).

Правові аспекти надомних працівників були предметом дослідження І.С. Аксенова, М.Д. Бойка, Н.В. Васильченко, З.М. Ганеєва, М.І. Кальницької, Л.П. Червінської та багатьох інших науковців [4, с.179].

Так, відповідно до ст.60 Кодексу законів про працю України (далі- КЗпП України), дистанційна (надомна) робота - це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця [2].

Як бачимо, в національному законодавстві, ототожнюється поняття дистанційної та надомної праці. Думки ж науковців з приводу цього різняться. Так, наприклад, В. О. Носенко надомну роботу розглядає як різновид дистанційної і зазначає, що дистанційними працівниками виступають висококваліфіковані спеціалісти, результатом праці яких є інтелектуальний продукт, за винятком праці надомних працівників [1, с.6].

У свою чергу, в Конвенції про надомну працю №177 від 20.06.1996 року термін "надомна праця" 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, якщо тільки ця особа не має в своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень [3].

Виходячи з вищевикладеного, основними ознаками дистанційної роботи

є: по-перше, це робота поза місцем розташування роботодавця – поза виробничими чи адміністративними приміщеннями, офісом, відокремленими структурними підрозділами, стаціонарними робочими місцями, поза територією чи об'єктом, які прямо чи побічно знаходяться під контролем роботодавця;

по-друге, дистанційна робота передбачає використання інформаційно-телекомунікаційних мереж загального користування для виконання працівником трудової функції і комунікацій з роботодавцем [1, с.3].

Доцільно звернути увагу на форму укладення трудового договору при дистанційній (надомній)праці. Так, пунктом 6-1 частини першої статті 24 КЗпП України визначено, що додержання письмової форми трудового договору є обов'язковим при укладенні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу [2]. Також, під час дії карантинних обмежень на території України працівники можуть самостійно звернутися до роботодавця з проханням внесення змін до їх трудових договорів, а саме – про зміну їх умов праці.

Для цього працівникам необхідно написати заяву з проханням перевести їх на надомну (дистанційну) працю на період оголошеного урядом в країні карантину. У такому разі, при наявності добровільних заяв працівників, не діє вимога про двомісячний строк щодо попередження про зміни істотних умов праці. Тож роботодавець буде вправі одразу на підставі отриманих заяв від своїх підлеглих видати наказ на переведення їх на дистанційну роботу [5].

Слід зазначити, що при дистанційній (надомній) роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП України [2].

Відповідно до ст. 60 КЗпП України, виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. При цьому, якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше, дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором [2]. Також, це знаходить підкріплення в ст. 4 Конвенції про надомну працю №177 від 20.06.1996 року [3].

Отже, виходячи з вище викладеного, можна зазначити, що дистанційна праця, передбачена нормами КЗпП України є тимчасовим заходом на період дії карантинних обмежень на території України. А виконання посадових обов'язків в дистанційному режимі не тягне за собою ніяких правових обмежень для працівника.

---

1. Вишновецька С. В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. Часопис НаУОА. Серія право. Електронне наукове фахове видання Національного університету «Острозька академія». 2015. № 1 (11). С-1-11. URL : <https://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15vsvdzp.pdf>.

2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII Відомості Верховної Ради України. 1971. №50. ст.375 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата

звернення- 01.02.2021)

3. Конвенція про надомну працю від 20.06.1996 №177 Міжнародна організація праці.1996. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_327#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text) (дата звернення – 01.02.2021)

4. Лукаш С.С. Особливості правового регулювання праці надомних працівників. Митна справа. 2013. № Спец. вип.. С. 178-182. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ms\\_2013\\_Spets.vip.\\_34](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ms_2013_Spets.vip._34)

5. Особливості дистанційної (надомної) роботи в умовах карантину. URL: [https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/Особливості\\_дистанційної\\_\(надомної\)\\_роботи\\_в\\_умовах\\_карантину](https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/Особливості_дистанційної_(надомної)_роботи_в_умовах_карантину) (дата звернення – 02.02.2021)

**Світлана Рижкова,**  
старший викладач кафедри  
адміністративного права, процесу  
та адміністративної діяльності  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

## **ПРИНЦИПИ ДІЯЛЬНОСТІ ДМС УКРАЇНИ У ПРОТИДІІ АДМІНІСТРАТИВНИМ ПРАВОПОРУШЕННЯМ ІНОЗЕМЦІВ**

Стратегія державної міграційної політики України на період до 2025 року закріплює основні перспективні напрямки в регулюванні суспільних відносин в сфері міграції та визначає основні принципи державної міграційної політики України, серед яких верховенство права, захист прав людини та основних свобод, запобігання і боротьба з усіма формами та проявами расизму, ксенофобії та пов'язаної з ними нетерпимості; неприпустимість будь-яких форм дискримінації, заохочення культурного розмаїття, тощо[1].

Одним із пріоритетних напрямків роботи Державно-міграційної служби (далі – ДМС) та один з цілей реалізації Стратегії державної міграційної політики (Ціль 6) є виявлення осіб, які можуть становити загрозу національній безпеці держави, та потенційних нелегальних мігрантів. Згідно з Положенням про ДМС України, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 р. № 360, ДМС є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ і який реалізує державну політику у сферах міграції (імміграції та еміграції), зокрема протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів [2].

Сутність протидії адміністративним правопорушенням іноземців в діяльності ДМС полягає у сукупності взаємопов'язаних цілеспрямованих дій ДМС України (її посадових з осіб), спрямованих на розробку і реалізацію за-