

Я. В. Симутина, доктор юридических наук, старший научный сотрудник отдела проблем гражданского, трудового и предпринимательского права Института государства и права имени В. М. Корецкого НАН Украины

УДК 349.2

НОВЕЛЛЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА И ГИБКОГО РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ УКРАИНЫ

Аннотация

В статье рассмотрены последние изменения в трудовом законодательстве Украины, направленные на легализацию дистанционной работы и режима гибкого рабочего времени, принятые Верховной Радой Украины в числе иных мер по борьбе с распространением коронавирусной инфекции (COVID-19). Проанализированы вопросы соотношения понятий «надомный труд», «дистанционный труд», «телеработа».

Сделан вывод о необходимости разграничения понятия «дистанционный труд» на два разных по своему содержанию явления: 1) особый режим работы, который может применяться временно по решению работодателя как вынужденная мера в случае наступления определенных обстоятельств, угрожающих жизни или здоровью людей; 2) особая формы организации труда, которая предполагает, что дистанционные работники в силу специфики своей трудовой функции могут и согласны постоянно выполнять работу вне места нахождения работодателя. Обоснован вывод о необходимости закрепления особенностей, касающихся дистанционного труда как гибкой формы занятости, в отдельной главе Кодекса законов о труде Украины.

Проанализированы последствия исключения из понятия трудового договора такого признака трудовых отношений, как подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка, для дальнейшего развития трудового права и правоприменения.

Ключевые слова: дистанционный труд, надомный труд, телеработа, гибкий режим рабочего времени, трудовой договор.

Введение

Стремительное развитие цифровых технологий за последние несколько десятилетий обусловило появление и распространение во всем мире нестандартных форм занятости, а также актуализацию гибких условий труда, касающихся среди прочего непосредственно рабочего места. Все чаще и чаще можно услышать такие термины, как удаленная работа (*remote work*), надомный труд (*home-based work*), телеработа (*telework*), дистанционный труд (*distance work*). Все больше и больше работодателей склоняются в пользу так называемой пространственной гибкости условий труда и активно практикуют «удаленку» среди своих работников, которые в течение полного рабочего дня или частично могут работать из дома либо где-нибудь вне офиса. За последние месяцы

пандемия коронавируса буквально вынудила работать миллионы людей дистанционно по всему миру и одновременно обнажила проблемы, связанные с недостаточностью либо полным отсутствием законодательной регламентации гибких форм занятости, как это случилось в Украине.

Необходимость легализации дистанционного труда представители украинской юридической науки и практики отмечали уже много лет. Очевидно, что все это долго могло бы оставаться на уровне научных предложений, если бы не введение в нашей стране строгих карантинных мер, основные из которых – оставаться дома и работать дистанционно. С практическим воплощением последнего требования возникла проблема, обусловленная отсутствием в действующем законодательстве соответствующих правовых норм, что

заставило законодателя в срочном порядке внести изменения в Кодекс законов о труде Украины (далее – КЗоТ) с целью направить отношения дистанционной занятости в правовое русло.

Законом Украины от 30.03.2020 № 540 «О внесении изменений в некоторые законодательные акты, направленные на обеспечение дополнительных социальных и экономических гарантий в связи с распространением коронавирусной болезни (COVID-2019)» (вступил в силу 2 апреля 2020 г.) [1] впервые с момента принятия КЗоТ Украины (10 декабря 1971 г. – *Примеч. авт.*) были внесены изменения в понятие трудового договора, а также закреплено понятие дистанционной (надомной) работы и гибкого режима рабочего времени.

Оправданна ли в этом случае известная поговорка «нет худа без добра»? В этой публикации также попробуем разобраться, что изменил законодатель и какие возможные последствия это будет иметь для дальнейшего развития трудового права в Украине.

Краткий исторический экскурс

Первым термином для характеристики осуществления трудовой активности удаленно принято считать слово «телеработа» (*telework* от греч. *tele* – далеко), возникшее в 1970-х годах в Соединенных Штатах Америки. Выделяют две ключевые тенденции, давшие толчок развитию работы из дома в те времена, а именно: борьба за уменьшение загрязнения воздуха автомобильными выхлопами (Закон о чистом воздухе был принят в США в 1970 году) и нефтяное эмбарго ОПЕК, повлекшее один из крупнейших в мировой истории энергетических кризисов 1973–1974 гг. Основоположником современной телеработы считается Джек Ниллес (Jack M. Nilles), который ввел в употребление понятие *telecommuting* и *teleworking* – работа удаленно, осуществляемая вне помещения работодателя с использованием средств коммуникации. Он был главным автором книги под названием «Телекоммуникационный транспортный компромисс: варианты для будущего», опубликованной в 1973 году. Именно им было предложено работать не выходя из дома, путем получения заданий по телефону или с помощью других средств связи [2].

Впоследствии с развитием сети Интернет с середины 1990-х годов телеработа активно распространяется и в странах Западной Европы.

Акты МОТ и ЕС в сфере регулирования дистанционного труда и украинское законодательство

На международном уровне сегодня действует лишь Конвенция МОТ о надомном труде № 177 [3], которая, несмотря на ее название, по сути касается любой работы вне помещения работодателя, и одноименная Рекомендация № 184 [4] – обе приняты в 1996 году. Сразу отметим, что Украина Конвенцию № 177 не ратифицировала.

Исходя из основных положений Конвенции, термин «надомный труд» означает работу, которую лицо выполняет: а) по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя; б) за вознаграждение; в) с целью производства товаров или услуг согласно указаниям работодателя.

В соответствии со ст. 4 Конвенции национальная политика в области надомного труда должна, по мере возможности, содействовать равенству в обращении между надомниками и другими наемными работниками с учетом особенностей надомного труда и, по мере необходимости, условий, действующих в отношении такого же или аналогичного вида работы, выполняемой на предприятии.

На уровне Европейского союза Европейской комиссией и Европейским объединением профсоюзов и работодателей (ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP) 16 июля 2002 г. было заключено Европейское рамочное соглашение о телеработе. В частности, в ст. 2 настоящего Соглашения определено, что телеработа является одной из форм организации и/или выполнения работы с использованием информационных технологий в рамках трудового договора/правоотношений, где работа, которая также может быть выполнена в помещениях работодателя, осуществляется за пределами этих помещений на постоянной основе [5].

Следует также упомянуть и о распространении в последние годы особой разновидности телеработы – так называемой мобильной работы на основе ИКТ (информационно-коммуникационных технологий; *ICT-based mobile work*), благодаря чему работник не привязан к конкретному месту нахождения работодателя. Европейский фонд по улучшению условий труда и жизни (Еврофонд) в 2015 году опубликовал исследование, в котором такая работа признана одной из девяти новейших форм занятости в современном мире [6].

При этом, что интересно, Еврофонд разграничил понятие классической телеработы, указывая, что для нее характерна постоянная привязка к конкретному удаленному рабочему месту, например у работника дома, и мобильную работу на основе ИКТ, которая не предусматривает какой-либо фиксации рабочего места.

Употребление термина «телеработа» в украинском языке, равно как и в русском, учитывая его составляющую основу «теле», может восприниматься неадекватно тому явлению, которое оно призвано обозначать. По этой причине в национальном законодательстве для названия работы, выполняемой работником вне места нахождения работодателя, целесообразно, по нашему мнению, употреблять универсальный термин – дистанционный труд.

Проблема терминологии, связанной с трудовой активностью работника вне места нахождения работодателя, в частности разграничение понятий надомного и дистанционного труда, за последнее десятилетие была предметом многочисленных научных исследований. Отдельные ученые настаивают на том, что это синонимы [7], другие считают, что надомный труд является широким понятием [8], исходя, в частности, из упомянутой выше Конвенции МОТ № 177 о надомном труде. Но большинство исследователей отстаивает позицию, что надомный и дистанционный труд все же различны по своим характеристикам [9; 10], а следовательно, не могут использоваться в законодательстве в качестве синонимов.

Отличительными признаками надомного труда является привязка к месту проживания надомника, которое и служит для него собственно рабочим местом. Работы, как правило, механические, не требующие специальных навыков и квалификации, выполняются надомником из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых им за свой счет. Дистанционный же работник может выполнять порученную ему работу в любом удобном для него месте, где, как правило, существует возможность использования сети Интернет. Кроме того, если результатом труда надомника является изготовленная им определенная материальная продукция, то дистанционный работник обычно создает интеллектуальный продукт, который передается работодателю с помощью информационных технологий. Это позволяет сделать вывод о том, что понятие «дистанционный труд»

более универсальное по определенным критериям и охватывает в том числе понятие «надомный труд», при этом считать их взаимозаменяемыми, на наш взгляд, ошибочно.

Еще одним аргументом в пользу данного утверждения может служить трудовое законодательство отдельных стран, в частности Республики Беларусь, Российской Федерации, Республики Казахстан, в трудовых кодексах которых особенности регулирования труда надомных и дистанционных работников урегулированы в отдельных главах. В то же время, например, в Трудовом кодексе Литовской Республики, как и в большинстве других стран Европейского союза, предусмотрено понятие дистанционной работы либо телеработы, а термин «надомный труд» не употребляется [11].

В трудовом законодательстве Украины, как уже отмечалось выше, термин «дистанционная работа» до недавнего времени отсутствовал. Что касается надомного труда, то с советских времен и до настоящего времени сохраняет силу Положение об условиях труда надомников, утвержденное в 1981 году постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС [12], которое очевидно неспособно адекватно регулировать современные отношения, развивающиеся в этой сфере.

Стоит вспомнить, что с принятием Закона Украины от 26 ноября 2015 г. «О научной и научно-технической деятельности» впервые в законодательстве появилось упоминание о дистанционном режиме работы научных работников и специалистов научных учреждений и высших учебных заведений [13]. Однако практическая реализация этой нормы вызвала ряд проблем, ведь соответствующие механизмы так и не были разработаны.

Предполагалось урегулировать вопросы дистанционного труда в новом Трудовом кодексе, но ни один из всех существующих проектов за все время независимости Украины не прошел дальше первого чтения в Парламенте.

В конце концов Законом от 30.03.2020 № 540 были внесены дополнения в действующий КЗоТ Украины, в частности, определено понятие дистанционной (надомной) работы как «формы организации труда, когда работа выполняется работником о месту его жительства или в другом месте на его выбор, в том числе с помощью информационно-коммуникационных технологий, но вне помещения работодателя» [14].

Относительно этих дополнений возникает несколько замечаний. Во-первых, не совсем четко прослеживается логика законодателя, руководствуясь которой нормы о дистанционной работе как форме организации труда были внесены в статью под названием «Гибкий режим рабочего времени».

Во-вторых, если основным признаком таких трудовых отношений является выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя, то зачем детализировать гипотетические места, где работник может ее осуществлять – «по месту его жительства или в другом месте на свой выбор».

В-третьих, дистанционный и надомный труд фактически употребляются как синонимы, с чем нельзя согласиться по оговоренным выше причинам.

Однако самой значительной проблемой анализируемых правовых новелл, на наш взгляд, является отождествление законодателем дистанционного труда как временного (вынужденного) режима работы, в частности в период карантина, и дистанционного труда как специфической формы организации работы, осуществляемой постоянно на основании особого трудового договора о дистанционном труде. Таким образом, на сегодня в одних нормах КЗоТ Украины речь идет о дистанционном труде как о виде трудового договора, например, в ч. 1 ст. 24 КЗоТ о соблюдении обязательной письменной формы трудового договора о дистанционной (надомной) работе при его заключении. В то же время в других нормах, например в ч. 2 ст. 60 КЗоТ, понятие «дистанционная (надомная) работа» употребляется для обозначения особого режима работы как условия трудового договора, которое может быть установлено на время угрозы распространения эпидемии, пандемии и/или на время угрозы военного, техногенного, природного либо иного характера в приказе (распоряжении) собственника или уполномоченного им органа без обязательного заключения в письменной форме трудового договора о дистанционной (надомной) работе [14].

Изменения понятия трудового договора и их последствия для правоприменения

В советской теории трудового права была разработана концепция триединой сущности трудовых правоотношений, согласно которой трудовые

правоотношения состоят из трех основных равнозначных элементов – личностного, организационного и имущественного. В дефиниции трудового договора в ст. 21 КЗоТ Украины эти элементы были так или иначе отражены.

В частности, организационный элемент трудовых правоотношений состоит, во-первых, в определенности трудовой функции, то есть работнику может быть поручена не всякая работа, а лишь та, которая входит в круг его профессиональных обязанностей в соответствии с должностью или профессией. Во-вторых, организационный аспект предусматривает выполнение работником определенных обязанностей по указанию и под контролем работодателя, что традиционно находило свое проявление в подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка, установленным на предприятии, в учреждении, организации.

С целью легализации дистанционного труда украинский законодатель внес на первый взгляд незначительные изменения в определение трудового договора, в частности, из него исчезли такие словосочетания, как «подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка» и «надлежащие и безопасные» условия труда. Итак, дефиниция трудового договора в ст. 21 КЗоТ Украины выглядит следующим образом: *«трудовой договор – это соглашение между работником и собственником предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом или физическим лицом, по которому работник обязуется выполнять работу, определенную этим соглашением, а собственник предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган или физическое лицо обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечить условия труда, необходимые для выполнения работы, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон».*

Таким образом, законодатель «упустил» в определении трудового договора положение о подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка, что является одной из важных составляющих организационного элемента трудовых правоотношений и предусматривает выполнение работы под контролем и указанием работодателя (кстати, при дистанционной работе такой контроль и указания работодателя также присутствуют. – *Примеч. авт.*), и тем самым сблизил правовое

регулирование выполнения работы по трудовому договору и по гражданско-правовому договору подряда или оказания услуг.

К тому же следует напомнить, что при отсутствии специальной статьи, посвященной понятию и признакам трудовых отношений в действующем КЗоТ Украины, выделение признаков, на основании которых суды устанавливали факты существования трудовых отношений и разграничивали трудовые от гражданско-правовых отношений, осуществлялось именно исходя из закрепленного в ст. 21 КЗоТ Украины понятия трудового договора.

Еще больше вопросов возникает при обращении к содержанию новой нормы, закрепленной в ч. 11 ст. 60 КЗоТ, в которой предусмотрено следующее: *«При дистанционной (надомной) работе работники распределяют рабочее время по своему усмотрению, на них не распространяются правила внутреннего трудового распорядка, если иное не предусмотрено в трудовом договоре. При этом общая продолжительность рабочего времени не может превышать норм, предусмотренных статьями 50 и 51 настоящего Кодекса»*. Возникает вопрос: зачем было из понятия трудового договора в ст. 21 КЗоТ изымать положения о правилах внутреннего трудового распорядка, если в специальной норме о дистанционной работе они упоминаются? Более того, сформулирована эта норма как диспозитивная: «если иное не предусмотрено в трудовом договоре». Системное толкование этих норм дает основание сделать вывод, что в трудовом договоре все-таки может быть предусмотрено распространение на дистанционных работников правил внутреннего трудового распорядка. В то же время на основании чего в трудовой договор будут включены такие требования, если это не предусмотрено ст. 21 КЗоТ, остается загадкой.

Режим гибкого рабочего времени и другие новеллы

Вышеупомянутый Закон от 30.03.2020 № 540 также внес в трудовое законодательство Украины понятия гибкого режима рабочего времени и простоя по причине карантина [1].

Так, по согласованию работника и собственника предприятия, учреждения, организации или уполномоченного им органа для работника может устанавливаться гибкий режим рабочего времени

на определенный срок или бессрочно как при приеме на работу, так и впоследствии. В то же время, исходя из ч. 3 ст. 32 КЗоТ Украины, установление такого режима может быть проведено по инициативе работодателя, а работники, не желающие переходить на гибкий режим работы на условиях работодателя, подлежат увольнению на основании п. 6 ст. 36 КЗоТ Украины. Таким образом, гибкий режим рабочего времени работодатель фактически может навязать работнику, который будет вынужден согласиться либо уволиться.

Дефектной для правореализации представляется норма, внесенная законодателем в ст. 113 КЗоТ Украины, согласно которой «время простоя не по вине работника, в том числе на период объявления карантина, установленного Кабинетом Министров Украины, оплачивается из расчета не ниже двух третей тарифной ставки установленно-го работнику разряда (оклада)». Она сформулирована таким образом, что вопрос, переводить работника на оплачиваемый простой в связи с карантином или нет, остается на усмотрение работодателя и вряд ли будет им выполняться, поскольку не носит императивного характера.

В то же время в ст. 84 КЗоТ включили норму, согласно которой в случае установления Кабинетом Министров Украины карантина срок пребывания в отпуске без сохранения заработной платы на период карантина не включается в общий срок, предусмотренный законом, а именно не более 15 календарных дней в году.

Заключение

Понятие «дистанционный труд» может использоваться для обозначения двух различных по своей природе явлений: 1) особого режима работы, который может применяться временно по решению работодателя как вынужденная мера в случае наступления определенных обстоятельств, угрожающих жизни или здоровью людей; 2) особой формы организации труда, которая предполагает, что дистанционные работники в силу специфики своей трудовой функции могут и согласны постоянно выполнять работу вне места нахождения работодателя. Такую форму занятости согласовывают работник и работодатель, как правило, при заключении трудового договора, особенностью которого является выполнение работником работы дистанционно. К сожалению, при внесении последних изменений и дополнений

в КЗоТ Украины законодатель этой разницы не учел.

Очевидно, что особенности трудовых договоров о дистанционном труде должны быть урегулированы в отдельном разделе КЗоТ с учетом ряда вопросов, в частности: 1) порядок оформления трудового договора с работником, который будет выполнять работу дистанционно, в том числе путем обмена электронными документами; 2) особенности взаимодействия работодателя и дистанционного работника в процессе выполнения трудовой деятельности (порядок защиты и обмена информацией, передачи работодателем задач, контроля за их исполнением); 3) особенности режима рабочего времени и времени отдыха, в частности, закрепление права работника на частную жизнь, когда он имеет право не отвечать на звонки (сообщения) работодателя; 4) урегулирование механизма защиты прав дистанционных работников с помощью профсоюзов, их участия в коллективных переговорах и разрешении коллективных трудовых споров; 5) особенности прекращения трудового договора о дистанционном труде и т. п.

Исключение из понятия трудового договора такого признака трудовых отношений, как подчи-

нение работника правилам внутреннего трудового распорядка, предусматривающего выполнение работы под контролем и руководством работодателя, на данный момент несет угрозу сближения правового регулирования выполнения работы по трудовому договору и по гражданско-правовому договору подряда или оказания услуг и вносит очередной дисбаланс в действующее законодательство о труде, ведь упоминание о правилах внутреннего трудового распорядка все равно остается во многих других нормах трудового законодательства и на практике они в ближайшем будущем никуда не исчезнут.

Таким образом, в который раз приходится констатировать хаотичное латание в КЗоТ Украины одних дыр и создание новых вместо системного и комплексного реформирования трудового законодательства. Коронавирус и карантин в стране рано или поздно закончатся, однако уже сейчас можно предугадать, какие негативные последствия для правоприменения будут иметь новеллы правового регулирования трудовых отношений, ими продиктованные.

Список цитированных источников

1. О внесении изменений в некоторые законодательные акты, направленные на обеспечение дополнительных социальных и экономических гарантий в связи с распространением коронавирусной болезни (COVID-2019) [Электронный ресурс] : Закон Украины, 30 марта 2020 г., № 540 // Режим доступа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20>. – Дата доступа: 18.04.2020.
2. Reynolds, B. W. The Complete History of Working from Home / B. W. Reynolds [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.flexjobs.com/blog/post/complete-history-of-working-from-home>. – Date of access: 18.04.2020.
3. Конвенция МОТ о надомном труде № 177 от 20.06.1996 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327. – Дата доступа: 18.04.2020.
4. Рекомендация МОТ о надомном труде № 184 от 20.06.1996 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100. – Дата доступа: 18.04.2020.
5. Implementation of the European Framework Agreement on Telework: Report by the European Social Partners, adopted by the Social Dialogue Committee on 28 June 2006, September 2006 [Electronic resource]. – Mode of access: http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20on%20telework%20EN.pdf. – Date of access: 18.04.2020.
6. Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg [Electronic resource]. – Mode of access: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf. – Date of access: 18.04.2020.
7. Свічкарьова, Я. В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості / Я. В. Свічкарьова // Держава та регіони. Серія: Право. – 2013. – № 1. – С. 129–134.
8. Кохан, В. П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу / В. П. Кохан // Підприємництво, господарство і право. – 2010. – № 5. – С. 98–101.
9. Вишневецька, С. В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників [Електронний ресурс] / С. В. Вишневецька // Часопис НаУОА. Серія: Право. Електронне наукове фахове видання Національного університету «Острозька академія». – 2015. – № 1. – Режим доступу: <https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/18031>. – Дата доступу: 18.04.2020.

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

10. Головина, С. Формирование терминологии трудового права под влиянием современных экономических реалий / С. Головина // Поняття та категорії юридичної науки: зб. наук. праць. Матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф.; Київ, 18 лист. 2014 р. / за заг. ред. Н. М. Пархоменко, М. М. Шумила. – Київ : Ніка-Центр, 2014. – С. 214–218;
11. Трудовой кодекс Литовской Республики [Электронный ресурс] : утв. Законом Литовской Респ. от 14.09.2016 г. № XII-2603 // Режим доступа: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/77e984b2340a11e8a149e8cfbedd2503?jfwid=dg8d2zcw7>. – Дата доступа: 18.04.2020.
12. Положение об условиях труда надомников [Электронный ресурс] : утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, 29 сент. 1981 г., № 275/17-99 // Режим доступа: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>. – Дата доступа 18.04.2020.
13. Про наукову і науково-технічну діяльність [Електронний ресурс] : Закон України, 26 нояб. 2015 р. № 848-VIII // Режим доступа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19>. – Дата доступа: 18.04.2020.
14. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]: 10 дек. 1971 р. № 322-VIII : ред. від 02.04.2020 р., підстава – Закон України № 540-IX // Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. – Дата доступу: 18.04.2020.

Summary

The article reviews recent changes in Ukrainian labour legislation aimed at legalizing distance work and flexible working hours, adopted by the Verkhovna Rada of Ukraine, among other measures to combat the spread of coronavirus disease (COVID-19). The questions of the relation of concepts «home-based work», «remote work», «telework» are analyzed.

It was concluded that there is a need to distinguish the concept of «distance work» into two different phenomena: 1) a special working regime, which may be applied provisionally at the employer's decision as a necessary measure in the event of certain circumstances; 2) a special form of work organization, which implies that distance workers, by virtue of their specific job function, can and do carry out work permanently outside the employer's place of work. The author draws attention to the need for legal regulation of distance work in the separate chapter of the Labour Code of Ukraine.

The consequences of the exclusion from the concept of a labour contract of such a feature of labour relations as subjection of an employee to internal labour regulations for the enforcement of law and the further development of labour law have been analysed.

Keywords: distance work, home-based work, telework, flexible working hours, employment contract.

Статья поступила в редакцию 01.05.2020