

**LABOR LAW AND SOCIAL WELFARE LAW**DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-313-2-23>**COMPARATIVE ANALYSIS OF LEGAL REGULATION  
OF REMOTE WORK IN UKRAINE AND FRANCE****ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ  
ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ ТА ФРАНЦІЇ****Abdel Fatah A. S.**

*Senior Lecturer at the Department of  
Civil and Economic Law  
Kryvyi Rih Educational and Scientific  
Institute of the Donetsk State University  
of Internal Affairs  
Kryvyi Rih, Ukraine*

**Абдель Фатах А. С.**

*старший викладач кафедри  
цивільного та господарського права  
Криворізький навчально-науковий  
інститут Донецького державного  
університету внутрішніх справ  
м. Кривий Ріг, Україна*

Віддалена робота стала популярним варіантом використання найманої праці для багатьох компаній у всьому світі. У даному дослідженні буде проведено порівняльний аналіз правового регулювання дистанційної роботи в Україні та Франції.

Віддалена робота визначається як форма зайнятості, коли працівник працює поза межами приміщення роботодавця, використовуючи технології для спілкування зі своїми колегами та виконання своїх завдань. В Україні та Франції дистанційна робота стає все більш популярною через її переваги як для роботодавців, так і для працівників. Однак існують відмінності в тому, як це регулюється в кожній країні, і ми розглянемо це в цій статті.

Україна активно просуває дистанційну роботу як засіб модернізації ринку праці та залучення іноземних інвестицій. Законодавча база для дистанційної роботи в країні є відносно новою, її було запроваджено у 2020 році. Згідно зі статтею 60-2 КЗпП України дистанційна робота – це 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 [1].

Згідно з українським законодавством, віддалені працівники мають такі ж права та обов'язки, як і традиційні офісні працівники. Роботодавці зобов'язані надати необхідне обладнання та покрити всі пов'язані з цим витрати, включаючи рахунки за Інтернет і телефон. Віддалені працівники в Україні мають право на мінімальну зарплату, оплачувану відпустку та лікарняний. Однак немає законодавчої вимоги до роботодавців надавати медичне страхування чи інші пільги, крім передбачених законом.

Крім того, законодавство України не вимагає від роботодавців встановлення фіксованого робочого часу для своїх віддалених працівників. Натомість працівники можуть вільно встановлювати власні графіки, якщо вони виконують свої договірні зобов'язання. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати заганих норм тривалості робочого часу [1].

Важливо наголосити на тому, що якщо виробничі фактори при дистанційній роботі є небезпечними або шкідливими, то укладення трудового договору є неможливим [1]. Це пов'язано з тим, що роботодавець не може забезпечити безпечні умови праці працівника поза офісом. Також, працівник, який працює дистанційно, повинен самостійно визначати своє робоче місце та нести відповідальність за забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці. Це означає, що працівник повинен дбати про своє здоров'я та безпеку при виконанні роботи віддалено.

Загалом законодавча база України щодо віддаленої роботи є гнучкою та відносно легкою порівняно з деякими іншими країнами. Проте все ще є деякі сфери, які можна покращити, наприклад уточнити податковий статус віддалених працівників і забезпечити більший захист від дискримінації.

Франція має довгу історію надійного захисту праці, і її законодавча база щодо віддаленої роботи відображає цю традицію. Положення щодо дистанційної роботи в країні вперше були введені в 2012 році, але після пандемії COVID-19 були значно розширені.

У Франції віддалена робота регулюється статтею L1222-9 Трудового кодексу. Ця стаття визначає дистанційну роботу як «будь-яку форму організації та/або виконання роботи з використанням інформаційно-комунікаційних технологій» і визначає обов'язки роботодавця, коли йдеться про забезпечення того, щоб працівники могли виконувати свої обов'язки віддалено [2].

Французьке законодавство передбачає 2 форми дистанційної роботи:

– Регулярна дистанційна робота, яка передбачає регулярність у розкладі (наприклад, 1-2 дні на тиждень). Ця система прописана в колективному договорі або в статуті, який складається роботодавцем після консультації з профспівковою організацією.

– Періодична дистанційна робота (наприклад, кілька днів або тижнів на рік) [3].

Дистанційна робота може бути встановлена як частина колективного договору або у разі відсутності колективного договору або статуту роботодавець і працівник можуть домовитися про застосування дистанційної роботи. Однією з ключових відмінностей між законодавством Франції та правилами деяких інших країн щодо дистанційної роботи є те, що французькі роботодавці повинні отримати письмову згоду працівників, перш ніж дозволити їм працювати на відстані. Ця згода може бути відкликана в будь-який час будь-якою стороною з попередженням про це протягом одного місяця або менше.

Згідно з французьким законодавством, дистанційні працівники мають такі ж права та захист, як і офісні працівники. Це включає вимоги до мінімальної заробітної плати, оплачувану відпустку, лікарняний, відпустку по вагітності та пологах, медичне страхування, яке надається роботодавцем тощо. Роботодавці також повинні забезпечити дистанційним працівникам доступ до необхідного обладнання та ресурсів, необхідних для ефективного виконання їхньої роботи. Крім того, вони повинні контролювати робочий час співробітників за допомогою відповідних наданих ними інструментів [2].

Загалом правова база Франції щодо дистанційної роботи забезпечує надійний захист працівників, а також збалансовує потреби роботодавців. Однак дотримання цих правил може бути складним для компаній, які працюють у кількох юрисдикціях або мають міжнародні команди через відмінності в місцевому законодавстві щодо статусу зайнятості тощо.

Крім того, французьке законодавство передбачає спеціальні положення щодо робочого часу для віддалених працівників. Роботодавці повинні переконатися, що віддалені працівники дотримуються звичайних робочих годин, роблять перерви, як того вимагає закон, і поважають їхнє право відключитися від роботи в неробочий час.

Загалом правова база для віддаленої роботи у Франції містить чіткі вказівки як для роботодавців, так і для працівників. Це сприяє гнучкості на робочому місці, одночасно забезпечуючи належний захист прав працівників.

Хоча і Україна, і Франція мають законодавчі норми щодо віддаленої роботи, між ними є деякі ключові відмінності. Наприклад, в Україні

існує вимога щодо укладення письмової угоди між роботодавцем і працівником, в якій зазначаються умови дистанційної роботи. Однак у Франції ця вимога застосовується, лише якщо працівник працює віддалено більше одного дня на тиждень.

**Висновок.** Проаналізувавши правове регулювання дистанційної роботи в Україні та Франції, можна зробити висновок, що обидві країни зробили значні кроки для визнання та регулювання цієї нової форми зайнятості. В Україні закріплення норми про дистанційну роботу забезпечило правову ясність як для роботодавців, так і для працівників, окресливши ключові аспекти угод про дистанційну роботу та встановивши чіткі вимоги до їх виконання. Проте все ще існують деякі проблеми, які необхідно вирішити, наприклад, питання соціального страхування та податкові питання. Для порівняння, Франція має більш усталену законодавчу базу для віддаленої роботи, а також забезпечує більш повний захист віддалених працівників через свій трудовий кодекс, який містить положення про робочий час, періоди відпочинку, здоров'я та безпека на роботі.

Загалом обидві країни рухаються до визнання дистанційної роботи як життєздатної форми зайнятості. Проте все ще є можливості для вдосконалення щодо забезпечення належного захисту працівників і вирішення будь-яких потенційних проблем, які можуть виникнути.

### Література:

1. Кодекс законів про працю України: Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#n1571> (дата звернення: 19.03.2023)
2. Code du travail – Légifrance. Légifrance. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050> (дата звернення: 19.03.2023).
3. Télétravail dans le secteur privé. *Accueil Particuliers / Service-public.fr*. URL: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13851> (дата звернення: 19.03.2023).