

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i5.935>**Я. В. Сайченко***orcid.org/0000-0002-4363-077X**аспірантка кафедри цивільно-правових дисциплін,**господарського та трудового права**Харківського національного педагогічного університету**імені Г. С. Сковороди*

ДО ПИТАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Постановка проблеми. Реформування вітчизняної економіки, різноманіття форм власності, свобода підприємницької діяльності, формування ринку праці, який зміг би забезпечити економічне зростання на основі інновацій і технологічної модернізації галузей народного господарства, потреба у фахівцях якісно нового професійного рівня – усе це, безумовно, впливає на правовідносини у сфері праці. Одним із пріоритетних завдань, на шляху розбудови сфери трудових відносин в Україні є створення нових форм взаємодії у сфері праці. Останнім часом відносини у трудовій сфері зазнали радикальних змін та перетворень. Трансформація в сфері праці більшою мірою пов'язана із дедалі активнішим упровадженням нестандартних форм зайнятості, зокрема дистанційної, до якої в Україні є велика зацікавленість працівників, але вона є недостатньо дослідженою з точки зору правовідносин. Дистанційна зайнятість працівників як одна з найбільш сучасних та інноваційних форм зайнятості на світовому ринку праці є не надто розвиненою в нашій країні, однак світові тенденції розвитку сфери трудових правовідносин показують, що ця форма зайнятості має значні перспективи.

Мета статті – розглянути особливості трудових відносин із дистанційними працівниками, що істотним чином відрізняють їх від стандартних трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання сутності правовідносин у сфері дистанційної зайнятості були розглянуті такими вченими, як В.Д. Авескулов, Л.М. Ємельяненко, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, А.М. Колот, Л.В. Котова, В.П. Кохан, В.А. Красномоєць, А.А. Курова, І.В. Лагутіна, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, І.І. Моторна, М.М. Моцар, Л.В. Новожилова, І.М. Новак, О.В. Носенко, Ю.О. Саєнко, П.Ю. Світайло, Я.В. Свічкарьова, О.Г. Серєда, О.М. Ярошенко та інші. Попри значну роботу, проведеною вітчизняними вченими в цій сфері, національному трудовому праву й досі бракує цілісного погляду на проблему дистанційної праці, який би віддзеркалював уже наявний стан речей та сприяв якнайкращому захисту прав сторін трудових правовідносин.

Виклад основного матеріалу. Зважаючи на те, що проблематика правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників розглядається в аспекті трудової науки, варто, на нашу думку, навести визначення поняття «правовідносини у трудовому праві». Так, М.І. Іншин і В.І. Щербина правовідносини у трудовому праві розглядають як суспільні зв'язки у сфері колективно організованої праці, що складаються під впливом норм трудового права, учасники яких виступають у ролі носіїв суб'єктивних прав і юридичних обов'язків [1, с. 121]. Л.П. Грузінова та В.Г. Короткін правовідносини у сфері трудового права розглядають як урегульовані нормами трудового законодавства трудові й тісно пов'язані з ними відносини у сфері праці [2, с. 87]. М.Г. Александров зазначав, що трудові відносини – це добровільний юридичний зв'язок між працівником і роботодавцем. Працівник зобов'язується особисто виконувати визначену трудову функцію за зумовленою спеціальністю, кваліфікацією, посадою в цій організації з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядкові, а роботодавець – виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [3, с. 18].

Отже, трудові відносини – це відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи. Сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець (працівник – фізична особа, яка безпосередньо власною працею виконує оплачувану роботу в інтересах (на користь) іншої особи (роботодавця); роботодавець – юридична чи фізична особа, яка використовує найману працю, на яку поширюється юрисдикція України чи іноземної держави, а також зареєстроване в Україні представництво іноземної юридичної особи).

Водночас, ведучи мову про правовідносини у сфері дистанційної зайнятості, змушені констатувати, що подібних досліджень було обмаль, а ті, які проводилися, лише опосередковано розглядали проблеми вказаних правовідносин.

Так, правовідносини у сфері дистанційної зайнятості працівників А.А. Курова визначає як урегульовані нормами трудового законодавства соціально-трудова відносина поза межами підприємства і без прив'язаності до нього та роботодавця у процесі виконання трудових обов'язків працівником, де останні мають один перед одним обов'язки та права, що передбачені трудовим договором [4]. Своєю чергою О. Моцна розглядає їх як трудові правовідносини, в яких відсутня або видозмінена будь-яка з істотних (критеріальних) ознак традиційних трудових правовідносин: особиста, організаційна або майнова [5, с. 17].

Отже, правовідносини у сфері дистанційної зайнятості – це правовідносини, що встановлюються на основі підписання договору між суб'єктами трудового права (роботодавцем та працівником), регулюються нормами трудового законодавства та забезпечуються державою, які переносяться за межі традиційного робочого місця (приміщення роботодавця) в місце, зручні працівникові.

Визначивши поняття «правовідносини у сфері дистанційної зайнятості», перейдемо до виокремлення суттєвих ознак таких відносин. Як і у разі з визначенням дефініції «правовідносини у сфері дистанційної зайнятості», насамперед розглянемо ознаки трудових правовідносин, похідними від яких є ознаки досліджуваної нами категорії.

Щодо трудових правовідносин, складником яких є правовідносини в сфері дистанційної зайнятості, то їх ознаки в науковій літературі зазвичай розкриваються досить одноманітно, виокремлюють як загальні, так і спеціальні ознаки. Так, трудовому правовідношенню притаманні такі загальні ознаки: сторони правовідношення завжди мають суб'єктивні права й несуть юридичні обов'язки; правовідношення завжди являє собою двосторонній зв'язок; правовідношення є суспільним відношенням, де права та обов'язки сторін забезпечені можливостями державного примусу; правовідношення виступає як конкретний правовий зв'язок [6, с. 91]. Спеціальними ж ознаками є те, що: трудове правовідношення виникає тільки з початком роботи за трудовим договором; є індивідуальним, його суб'єктами є працівник і роботодавець; юридичним змістом його є сукупність прав та обов'язків суб'єктів; робота за трудовим правовідношенням виконується працівником особисто, і він не вправі передоручити її нікому іншому; робота виконується за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою; працівник підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку; працівник виконує міру праці; оплата праці провадиться на підставах, визначених законодавством, локальним регулюванням і договором сторін [6, с. 92].

Вважаємо, що до характерних ознак трудових відносин слід віднести: (а) особисте виконання особою роботи за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи; (б) здійснення регулювання процесу праці, що має постійний характер та зазвичай не передбачає встановлення особі конкретно визначеного результату (обсягу) робіт за певний період часу; (в) виконання роботи на визначеному або погодженому з особою, в інтересах якої виконується робота, робочому місці з дотриманням установлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку; (г) організація умов праці, зокрема надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця), забезпечується особою, в інтересах якої виконується робота; (д) систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій та / або натуральній формі; (е) встановлення особою, в інтересах якої виконується робота, тривалості робочого часу та часу відпочинку; (є) відшкодування поїздок та інших фінансових витрат, пов'язаних з виконанням роботи, особою, в інтересах якої виконується робота.

Щодо правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників, то така форма роботи супроводжується появою нових ознак трудових правовідносин, не притаманних традиційним. Їх дослідженню присвячена робота А.А. Курової, в якій наводяться характерні проблеми правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників в Україні, до яких віднесено: (а) неврегульованість соціально-трудова відносин стосовно умов праці, організації робочого місця, охорони праці, заробітної плати і так далі; (б) працівники, які працюють дистанційно, не вміють правильно розраховувати витрати коштів і часу на організацію роботи вдома; (в) не встановлені інституціональні рамки запозиченої праці; (г) договірні відносини між учасниками формуються зазвичай хаотично [4].

Наведене є характерним для такої форми зайнятості, має важливу наукову цінність, хоча й потребує в умовах сьогодення доопрацювань у зв'язку з введенням в дію Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» від 4 лютого 2021 р. № 1213-ІХ [7]. Зокрема, важливим кроком у регламентації дистанційної роботи стало її одночасне запровадження і відокремлення від надомної роботи. Слід зазначити, що поняття дистанційної роботи не так давно почало використовуватися законотворюєм у трудовому законодавстві України. Вперше воно з'явилося у КЗпП після внесення змін до нього відповідно до Закону № 540-ІХ [8]. Так, у ч. 9 ст. 60 КЗпП дистанційна робота отожднювалася з надомною, і законодавцем було

закріплено, що 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 (далі – ІКТ), але поза приміщенням роботодавця. Натомість у поточній редакції з'явилося два самостійних поняття у новостворених ст. 60-1 та 60-2 КЗпП. Так, згідно зі ст. 60-2 КЗпП України дистанційна робота розглянута як форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. До її особливостей віднесено наступне: 1) працівник за погодженням з роботодавцем може поєднувати виконання дистанційної роботи з виконанням роботи на робочих місцях у приміщеннях чи на території власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу, що зазначається у трудовому договорі (ч. 5 ст. 60-2 КЗпП), 2) працівник має бути забезпечений гарантованим періодом вільного часу для відпочинку (період відключення), за якого він може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом, що не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни (ч. 8 ст. 60-2 КЗпП); 3) працівник може вимагати від роботодавця тимчасовий, строком до 2-х місяців, перехід на дистанційну роботу у разі, якщо на робочому місці щодо нього було вчинено дії, що містять ознаки дискримінації (реалізація норми можлива за двох умов: а) якщо виконання дистанційної роботи сумісне з виконуваною діяльністю та трудовою функцією працівника; б) якщо останній навів фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інше насильство мали місце) (ч. 9 ст. 60-2 КЗпП); 4) у разі, якщо працівник має дитину до 3 років або здійснює догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, він може виконувати свою діяльність на умовах дистанційної роботи (реалізація норми можлива за двох умов: а) це сумісно з виконуваною діяльністю; б) власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган має для цього ресурси та засоби) (ч. 10 ст. 60-2 КЗпП) [9].

Щодо цього також слід навести думку В.Д. Авескулова, який, досліджуючи особливості правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників, доходить таких висновків: 1) дистанційною роботою є форма виконання працівником трудових обов'язків, яка здійснюється поза приміщенням роботодавця із використанням для спілкування з керівництвом та колегами інформаційних технологій; 2) застосування дистанційної праці відрізняється від класичних трудових відносин

низкою особливостей, зокрема: звуженням організаційного елементу (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). З метою кращого захисту прав та інтересів сторін трудових правовідносин у роботі науковець пропонує закріпити за дистанційним працівником обов'язки щодо: перебування у зоні доступу (біля засобів зв'язку) протягом робочого дня, повідомлення про прибуття на власне робоче місце та його залишення шляхом залишення повідомлень в обраних засобах зв'язку [10, с. 113–114].

Хотілося б також звернути увагу й на те, що правовідносини у сфері дистанційної зайнятості несуть у собі й певні ризики, особливо для роботодавця, адже працівник може не відповідально поставитися до виконання своїх трудових обов'язків або невдало організувати трудовий процес, що призведе до втрат з боку роботодавця. Хоча, як зазначає А.М. Колот, на цей ризик роботодавці йдуть через бажання економії витрат на утримання працівника та організацію робочого місця, а тому негативних результатів також слід очікувати [11, с. 7]. Тобто кожен роботодавець сам повинен вибирати шлях набору працівників та умови співпраці з ними, а тому, якщо роботодавець обирає працівника з умовами дистанційного виконання роботи, фактично роботу, орієнтовану на результат, то потрібно віддавати належне й можливості появи негативних факторів. Загалом же у разі неорганізованості працівника негативні наслідки очікують обидві сторони, але якщо працівник є носієм праці й від нього залежить результат роботи, то роботодавець залежить від працівника. Інша справа, коли умови прописані в договорі про співпрацю, згідно з якими можуть бути застосовані певні санкції до працівника за невиконання або неналежне виконання своїх обов'язків.

Висновки. Отже, правовідносини у сфері дистанційної зайнятості – це правовідносини, що встановлюються на основі підписання договору між суб'єктами трудового права (роботодавцем та працівником), регулюються нормами трудового законодавства та забезпечуються державою, які переносяться за межі традиційного робочого місця (приміщення роботодавця) в місця, зручні працівникові.

Характерними ознаками таких трудових відносин є: (а) виконання працівником трудових

обов'язків поза приміщеннями роботодавця із використанням для спілкування з керівництвом та колегами інформаційних технологій. Тобто дистанційна форма роботи – 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; (б) організація умов праці, зокрема надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця), забезпечується особою, в інтересах якої виконується робота; (в) обов'язкове додержання письмової форми трудового договору; (г) оплата праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором, якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше. Крім того, ст. 22 Закону України «Про оплату праці» передбачено, що суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами. Отже, роботодавець не має права в односторонньому порядку зменшувати розмір заробітної плати у зв'язку з переходом працівника на дистанційну роботу; (г) працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. Отже, роботодавець не несе відповідальності за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці; (г) працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу має відповідати визначеним законодавством нормам, тобто не має перевищувати 40 год на тиждень; (е) можливість поєднання роботи дистанційно з виконанням роботи на робочому місці.

Література

1. Іншин М.І., Щербина В.І. Трудове право України : підручник. Харків : Діа плюс, 2014. 500 с.
2. Грузінова Л.П., Короткін В.Г. Трудове право України : навч. посіб. Київ : МАУП, 2003. Ч. 1. 128 с.
3. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение : монографія. Москва : Юрид. изд-во Мин-ва юстиции СССР, 1948. 337 с.
4. Курова А.А. Правовідносини у сфері дистанційної зайнятості працівників. *Форум права*. 2014. № 2. С. 244–247. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_2_43.pdf.
5. Мощная О. Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости. *Кадровик. Трудовое право для кадровика*. 2009. № 9. С. 15–22.
6. Шестерякова И.В. Международное трудовое право. Саратов : Изд-во Саратов. гос. академии права. 2007. 123 с.

7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи: Закон України від 04.02.2021 № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>.

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 30.03.2020 № 540-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 18. Ст. 123.

9. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

10. Авескулов В.Д. Особливості трудових відносин із дистанційними працівниками. *Право та інновації*. 2017 № 2 (18). С. 111–116.

11. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань. *Україна: аспекти праці*. 2007. № 4. С. 4–9.

Анотація

Сайченко Я. В. До питання трудових правовідносин у сфері дистанційної зайнятості. – Стаття.

Стаття присвячена дослідженню особливостей трудових відносин із дистанційними працівниками. Зазначено, що досліджень стосовно правовідносини у сфері дистанційної зайнятості було обмаль, а ті, які проводилися, лише опосередковано розглядали проблеми вказаних правовідносин. Проаналізовано погляди науковців щодо трудових правовідносин загалом та трудових правовідносин у сфері дистанційної зайнятості зокрема. Правовідносини у сфері дистанційної зайнятості визначено як правовідносини, що встановлюються на основі підписаного договору між суб'єктами трудового права (роботодавцем та працівником), регулюються нормами трудового законодавства та забезпечуються державою, які переносяться за межі традиційного робочого місця (приміщення роботодавця) в місце, зручні працівникові. Характерними ознаками таких трудових відносин названо: виконання працівником трудових обов'язків поза приміщеннями роботодавця із використанням для спілкування з керівництвом та колегами інформаційних технологій; організація умов праці, зокрема надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця), забезпечується особою, в інтересах якої виконується робота; обов'язкове додержання письмової форми трудового договору; оплата праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором, якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше; працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому; працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу має відповідати визначеним законодавством нормам, тобто не має перевищувати 40 год на тиждень; можливість поєднання роботи дистанційно з виконанням роботи на робочому місці. Звернуто увагу також на те, що правовідносини у сфері дистанційної зайнятості несуть у собі й певні ризики.

Ключові слова: трудові відносини, працівник, роботодавець, зайнятість, дистанційна робота.

Summary

Saichenko Ya. V. On the issue of labor relations in the field of remote employment. – Article.

The article is devoted to the study of the peculiarities of labor relations with remote workers. It is noted that research on the legal relationship in the field of remote employment was scarce, but those that were conducted only indirectly considered the problems of these relationships. Researchers' views on labor relations in general and labor relations in the field of remote employment in particular are analyzed. Legal relations in the field of remote employment are defined as legal relations established on the basis of signing an agreement between the subjects of labor law (employer and employee), regulated by labor legislation and provided by the state, which are transferred outside the traditional workplace (employer's premises). Characteristic features of such labor relations are: performance of labor duties by the employee outside the premises of the employer with the use of information technology to communicate with management and colleagues; the organization

of working conditions, in particular, the provision of means of production (equipment, tools, materials, raw materials, workplace) is provided by the person in whose interests the work is performed; mandatory compliance with the written form of the employment contract; remuneration in full and within the time limits specified in the current employment contract, unless the employee and the employer have agreed otherwise in writing; the employee independently determines the workplace and is responsible for ensuring safe and harmless working conditions in it; the employee distributes working time at his own discretion, he is not subject to the rules of internal labor regulations, unless otherwise specified in the employment contract. At the same time, the total duration of working hours must comply with the norms established by law, ie it should not exceed 40 hours per week; the ability to combine work remotely with work in the workplace. Attention is also drawn to the fact that legal relations in the field of remote employment carry certain risks.

Key words: labor relations, employee, employer, employment, remote work.