

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2021.4.4>**Я. В. Сайченко**

аспірантка кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА ЯК ОДНА ІЗ ФОРМ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТІ

Статтю присвячено одній із форм нестандартної зайнятості – дистанційній роботі, яка внаслідок розвитку науково-технічного прогресу і розширення ринку праці, зокрема і в межах міжнародного співробітництва, а також із огляду на спалах COVID-19 набуває особливої актуальності. Зазначено, що нестандартні форми зайнятості завжди були об'єктом пильної уваги науковців, але і до цього часу не існує єдиної думки щодо їх визначення, характеристики, класифікації і правової природи, немає також офіційного визначення терміну «нестандартна зайнятість» (наприклад, в юридичній енциклопедії її розглянуто як форму залучення осіб до праці, що є проявом підвищення гнучкості, індивідуалізації трудових правовідносин, сутність якої полягає у наявності відмінності однієї із будь-яких ознак від стандартної моделі регулювання відносин між учасниками трудового процесу, заснованої на безстроковості трудового договору, повному робочому тижні, роботі під безпосереднім керівництвом одного роботодавця у приміщенні, що належить йому, на одному робочому місці, із підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку та залученням до трудового колективу).

Наведено думки науковців про позитивні та негативні сторони дистанційної роботи як однієї із форм нестандартної зайнятості. Незважаючи на її окремі недоліки, наголошено на важливості дистанційної роботи, яка нині у період пандемії набуває вагомого значення. Зазначено, що введення в дію Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо вдосконалення правового регулювання дистанційної роботи» є позитивним кроком, оскільки дистанційна робота є надзвичайно потрібною формою трудових відносин, несе позитивні зміни як для працівників, так і для роботодавців, сприяє розвитку нових форм трудових відносин, стабілізації економіки та має всі шанси стати світовим трендом на найближчі роки, хоча і потребує подальшого законодавчого врегулювання, адже не всі питання ще вирішені. Зокрема, нагальним є забезпечення належних умов захисту прав і свобод сторін правовідносин у сфері дистанційної зайнятості, гідних умов праці, соціальних і правових гарантій роботи, дотримання вимог безпеки роботи, законодавчої регламентації правил, обов'язків та умов укладання договору із працівниками дистанційної форми зайнятості.

Ключові слова: працівник, роботодавець, нестандартна зайнятість, дистанційна робота, трудове законодавство, пандемія коронавірусу (COVID-19).

Постановка проблеми. У системі ринкових відносин важливе місце посідає ринок праці, який є основоположним структурним елементом національної економіки та основним фактором виробництва праці. На цьому ринку стикаються інтереси працівників і роботодавців, які представляють організації та підприємства усіх форм власності. Саме механізм ринку праці встановлює рівень зайнятості населення, від якого залежить рівень життя людини, витрати суспільства на фінансову підтримку осіб, які позбулися роботи. Існує думка, що поняття «зайнятість населення» є своєрідним «...індикатором економічного здоров'я суспільства, в якому

прямо відображаються соціально-економічні процеси, які відбуваються у країні» [1, с. 42]. Не можна не погодитись із указаною позицією, адже зайнятість – це діяльність працездатного населення, спрямована на задоволення потреб у сфері суспільної та індивідуальної праці. Це надає надзвичайно високу значущість зайнятості працівників в економічному і соціальному розвитку суспільства. Водночас у постіндустріальному суспільстві конкуренція вплинула на прагнення підприємств скорочувати витрати, технологічний прогрес створив передумови для появи малих виробництв, а масовий вихід на ринок праці пенсіонерів і студентів спричи-

нив зростання кількості робочих місць із гнучким графіком, що суттєво вплинуло на зміни у системі зайнятості населення, на формування нових категорій працівників і їхній перерозподіл за секторами економіки. Наслідком зазначених процесів є поява і розвиток нових нестандартних напрямів зайнятості, однією з яких нині є дистанційна зайнятість.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі питання правового регулювання дистанційної роботи працівників розглядали у своїх роботах такі науковці, як Болотіна, Н. М. Вапнярчук, В. С. Венедіктов, Л. П. Гаращенко, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, В. П. Кохан, А. М. Курінний, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, А. М. Лушніков, В. М. Лушнікова, Р. З. Лівшиць, Д. О. Плехов, В. І. Прокопенко, П. Д. Пилипенко, М. А. Шабанова, О. М. Ярошенко та інші.

Мета роботи – дослідження дистанційної роботи як однієї із форм нестандартної зайнятості, оскільки нині обрана для дослідження тема є надзвичайно актуальною.

Виклад основного матеріалу. Нестандартні форми зайнятості завжди були об'єктом пильної уваги науковців, але і до цього часу не існує єдиної думки щодо їх визначення, характеристики, класифікації і правової природи, немає і офіційного визначення цього терміну. У своєму звіті на 102-й сесії Міжнародної конференції праці Генеральний директор Міжнародного бюро праці зазначив, що зазвичай нестандартна зайнятість охоплює роботу, яка виходить за межі стандартних трудових правовідносин і яку розуміють як роботу із повною зайнятістю, безстрокову роботу у підлеглих трудових відносинах [2]. У Великій українській юридичній енциклопедії нестандартна зайнятість розглядається як форма залучення осіб до праці, що є проявом підвищення гнучкості та індивідуалізації трудових правовідносин, сутність якої полягає у наявності відмінності однієї із будь-яких ознак від стандартної моделі регулювання відносин між учасниками трудового процесу, заснованої на безстроковості трудового договору, повному робочому тижні, роботі під безпосереднім керівництвом одного роботодавця у приміщенні, що належить йому, на одному робочому місці, із підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку і залученням до трудового колективу. До нестандартної зайнятості віднесено: а) тимчасову зайнятість; б) зайнятість із понаднормовим, гнучким і неповним режи-

мами робочого часу; в) роботу за викликом; г) дистанційну роботу; д) роботу працівників, які залучаються до правовідносин із запозиченої праці [3].

Нині представлені різні класифікації нестандартних форм зайнятості. Проте найбільш ґрунтовною вважаємо класифікацію, наведену Н. М. Кострюковою, якою виокремлено: (а) зайнятість, пов'язану із нестандартними режимами робочого часу, такими як гнучкий робочий рік, стислий робочий тиждень, гнучкі графіки робочого часу; (б) зайнятість, пов'язану зі соціальним статусом працівників (самостійні працівники і члени сім'ї, які їм допомагають); (в) зайнятість на роботах із нестандартними робочими місцями та організацією праці (надомна праця, «працівники за викликами», вахтово-експедиційна зайнятість); (г) зайнятість за нестандартними організаційними формами (тимчасові працівники, сумісництво) [4, с. 6].

Ми коротко розглянемо одну із нестандартних форм зайнятості – дистанційну, яка внаслідок розвитку науково-технічного прогресу і розширення ринку праці, зокрема у межах міжнародного співробітництва, а також із огляду на спалах COVID-19 набуває особливої актуальності.

4 вересня 2020 р. було зареєстровано за № 4051 проект закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» [5], метою якого є вдосконалення правових відносин у сфері регулювання дистанційної і надомної роботи. Розробники законопроекту переконані, що його прийняття дозволить забезпечити чітку регламентацію дистанційної і надомної роботи, запровадження сучасних форм дистанційної роботи, використання інформаційних технологій під час трудових правовідносин, а також надасть роботодавцям (у разі необхідності) можливість вжиття невідкладних дієвих заходів, спрямованих на збереження життя і здоров'я працівників. Окрім того, вдосконалення правового регулювання дистанційної і надомної роботи призведе до позитивного соціально-економічного ефекту через створення законодавчих стимулів для переведення великої кількості працівників із роботи за договорами цивільно-правового характеру на повноцінні трудові договори із роботодавцями. Тобто його прийняття, на їхню думку, позитивно вплине на ринок праці, права і можливості роботодавців і найманих працівників, позбавить правових колізій державні контрольні органи.

25 лютого 2021 р. Президент підписав Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» від 4 лютого 2021 р. № 1213-IX [6]. Тобто до законодавства внесені важливі зміни щодо регулювання надомної і дистанційної роботи. Дистанційна та надомна робота тепер є формами виконання роботи, яка виконується поза звичайним робочим місцем у приміщенні роботодавця. Зокрема, надомна робота – це форма 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, потрібних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу (ст. 60-1 КЗпП України). Дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, у будь-якому місці за вибором працівника та із використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ст. 60-2 КЗпП України). Для обох форм роботи потрібно укласти письмовий договір. Основними відмінностями є те, що дистанційна робота виконується у будь-якому місці за вибором працівника із використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Надомна робота виконується у чітко зафіксованому у договорі місці, прив'язка за адресою працівника із використанням засобів виробництва, матеріалів та інструментів. У разі дистанційної роботи працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено договором. Надомна робота передбачає, що на працівника розповсюджується загальний режим роботи підприємства.

Безумовно, позитивним нововведенням є розмежування понять про дистанційну і надомну роботу, хоча новий Закон і містить низку суперечностей і неузгоджених між собою норм. Під час дії карантину роботодавець наділений правом в односторонньому порядку встановлювати режим надомної або дистанційної роботи без укладення письмового трудового договору

із працівником. Згода працівника на встановлення нових форм організації праці не вимагається. Відповідно, відмова працівника працювати дистанційно або вдома під час карантину може розцінюватись як відмова від продовження роботи через зміну істотних умов праці, що є підставою для звільнення (на підставі п. 7 ч. 1 ст. 36 Кодексу). Інші ж умови виконання як дистанційної, так і надомної роботи письмово погоджуються між працівником та роботодавцем, тобто важливого значення набувають письмові домовленості між сторонами трудових відносин. Такі домовленості можуть бути зафіксованими у письмовому трудовому договорі або ж передбаченими внутрішнім положенням (політикою, інструкцією) про дистанційну і надомну роботу, затвердженим наказом роботодавця і доведеним до відома працівників. Саме у зазначених документах доцільно врегулювати такі питання під час виконання працівниками дистанційної або надомної роботи, як поширення на працівника правил внутрішнього трудового розпорядку, графік і час роботи працівників; порядок і строки виконання працівниками роботи, засоби зв'язку із працівником, порядок постановки завдань і контролю за їхнім виконанням; чією відповідальністю є забезпечення працівника потрібними для роботи обладнанням і засобами; розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання обладнання та засобів, що належать їм, тощо [7].

Науковці, досліджуючи дистанційну зайнятість, відмічають як позитивні сторони цього явища, так і правові проблеми у випадку запровадження такої форми зайнятості. Зокрема, на думку М. І. Іншина, дистанційна зайнятість працівників є надзвичайно потрібною формою трудових відносин в умовах ринкової економіки. Дистанційна зайнятість несе позитивні зміни як для окремих громадян, так і для суспільства загалом, сприяє розвитку нових форм трудових відносин, стабілізації економіки, підвищує рівень життя населення. До переваг цієї форми зайнятості працівників науковець відносить такі: 1) здійснення трудової функції у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій; 2) гнучкий графік роботи, що означає можливість оптимізації робочого часу, а також самостійного визначення працівником часу відпочинку; 3) вільний вибір робочого місця і спокійна робоча обстановка, зокрема зменшення ймовірності конфліктів із колегами і (або) керівництвом і можливість

вирішення сімейних проблем, наприклад, у разі потреби здійснення догляду за дітьми; 4) економічні фактори, зокрема скорочення витрат на поїздки на роботу чи на харчування; 5) можливість роботи без укладання довгострокового трудового договору у разі небажання зв'язувати себе тривалими формами співробітництва як працівником, так і роботодавцем [8]. Водночас основними правовими проблемами дистанційної зайнятості названо такі: а) неврегульованість цього питання відповідно до потреб суспільних відносин, б) проблема укладення трудового договору, його форми і змісту під час дистанційної зайнятості, в) забезпечення рівності прав дистанційних працівників із іншими працівниками, г) дотримання вимог до охорони праці дистанційними працівниками, д) визначення місця роботи, е) проблема захисту інформації, є) встановлення та обліку робочого часу та його оплати, ж) поєднання дистанційної форми праці з іншими видами зайнятості, з) проблема участі дистанційних працівників у профспілкових організаціях, и) стимулювання розвитку дистанційної зайнятості [9, с. 85].

Висновки і пропозиції. Підтримуючи позиції науковців, ми вважаємо, що дистанційна зайнятість працівників є потрібною формою трудових відносин, адже вона несе позитивні зміни як для працівників і роботодавців, так і держави загалом. На нашу думку, введення у дію Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» є позитивним кроком, оскільки дистанційна робота сприяє розвитку нових форм трудових відносин, стабілізації економіки та має всі шанси стати світовим трендом на найближчі роки, хоча і потребує подальшого законодавчого врегулювання, адже не всі питання ще є вирішеними. Зокрема, нагальним є забезпечення належних умов захисту прав і свобод сторін правовідносин у сфері дистанційної зайнятості, а також потреба у врегулюванні низки питань щодо поширення на працівника правил внутрішнього трудового розпорядку, порядку і строків виконання працівниками роботи; порядку постановки завдань і контролю за їхнім виконанням; порядку, стро-

ків і розміру виплати працівникам компенсації за використання обладнання і засобів, що належать їм.

Список використаної літератури:

1. Ананьев А. Новые процессы в занятости населения в условиях перехода к рыночной экономике. *Вопросы экономики*. 1995. № 5. С. 39–47.
2. Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment (Geneva, 16–19 February 2015). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf
3. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. / [редкол. вид.: Тацій В. Я. та ін.]; Нац. акад. прав. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2016. Т. 11: Трудове право / [редкол.: С. М. Прилипко, М. І. Іншин, О. М. Ярошенко та ін.]. 2018. 776 с.
4. Кострюкова Н. Н. Перспективы развития нетипичных видов занятости в научной сфере. *Прикладная психология и психоанализ*. 2011. № 1 (6). С. 1–6.
5. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи від 04.09.2020 р., № 4051. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69838
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи Закон України від 04.02.2021 р., № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>
7. Цветкова Е. Работать из дома – легально. *Экономическая правда*. URL: <https://www.epravda.com.ua/rus/columns/2021/03/5/671651/>
8. Іншин М. І. Види та зміст переваг дистанційної зайнятості працівників в Україні. Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття. Харків, 2020. URL: <https://pp-ss.pro/wp-content/uploads/2020/06/%D0%86%D0%BD%D1%88%D0%B8%D0%BD%20%D0%9C.%20%D0%86.pdf>
9. Плехов Д. О. Дистанційна зайнятість як одна із форм трудових відносин в умовах сьогодення. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. № 5 (34). С. 84–87.

Saichenko Ya. V. Distance work as one of the forms of non-standard employment: legal aspect

The article is devoted to one of the forms of non-standard employment – teleworking, which as a result of scientific and technological progress and expansion of the labor market, including in the framework of international cooperation, as well as in connection with the COVID-19 outbreak, becomes especially relevant. It is noted that non-standard forms of employment have always been

the object of close attention of scientists, but still there is no consensus on their definition, characteristics, classification and legal nature, there is no official definition of “non-standard employment” (for example, in the legal encyclopedia it is considered as a form of involvement of persons in work, which is a manifestation of increasing flexibility and individualization of labor relations, the essence of which is to distinguish one of any features from the standard model of regulation of relations between participants in the labor process., work under the direct supervision of one employer in the premises belonging to him at one workplace, subject to the rules of internal labor regulations and inclusion in the workforce).

The points of view of scientists on the positive and negative aspects of telework as one of the forms of non-standard employment are given. Despite its shortcomings, the importance of telecommuting, which is becoming important today during the pandemic, is emphasized. It is noted that the enactment of the Law of Ukraine “On Amendments to Certain Legislative Acts to Improve the Legal Regulation of Telework” is a positive step, as teleworking is an extremely necessary form of labor relations, brings positive changes for both employees and employers, promotes development new forms of labor relations, stabilization of the economy and has every chance to become a global trend in the coming years. Although it needs further legislative settlement, not all issues have been resolved yet. In particular, it is urgent to ensure proper conditions for protection of the rights and freedoms of the parties in the field of remote employment, decent working conditions, social and legal guarantees, compliance with safety requirements, legislation regulating the rules, obligations and conditions of contracts with teleworkers.

Key words: *employee, employer, non-standard employment, teleworking, labor legislation, coronavirus pandemic (COVID-19).*