

ГАРАНТІЇ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ВИКОНАННІ РОБОТИ ДИСТАНЦІЙНО (НА ДОМУ)

GUARANTEES OF EMPLOYEES 'RIGHTS PERFORMING WORK REMOTELY (AT HOME)

Кузнецова М.Ю., к.ю.н., доцент,
завідувач кафедри приватного та соціального права
Сумський національний аграрний університет

Стаття присвячена дослідженню питань правового регулювання виконання роботи дистанційно (на дому) та закріплення в законодавстві гарантій прав працівників, що мають атипову форму зайнятості.

Враховуючи останні зміни внесені до Кодексу законів про працю з питань дистанційної роботи (на дому), а саме надання можливості роботодавцеві на період встановлення карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19), доручити працівникові, у тому числі державному службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, вдома, а також надавати працівнику, у тому числі державному службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, за його згодою відпустку, обрана тема дослідження набуває особливої актуальності.

Автором проаналізовано діюче законодавство та норми міжнародних актів, що визначають основні гарантії трудових прав, в тому числі й працівників, що виконують роботу дистанційно. В ході дослідження, автор статті погоджується із думкою багатьох дослідників, що застосування дистанційної праці відрізняється від класичних трудових відносин низкою особливостей, але ці особливості відрізняють її виключно змістовно.

Обмеження прав зазначених працівників не допускається, тому щодо гарантій трудових прав, то вони є рівними як для типової, так і для атипової форм зайнятості. Підводячи підсумки, визначається, що на сьогоднішній день в законодавстві України закріплені основні гарантії прав працівників при виконанні роботи дистанційно (на дому). Дотримання вимог законодавства та міжнародних актів з питань забезпечення прав працівників, що працюють дистанційно (на дому), як з боку держави, так і з боку роботодавців дозволить зменшити економічні та соціальні ризики, що можуть виникнути у суспільстві.

Ключові слова: зайнятість, атипова форма зайнятості, гарантії трудових прав, дистанційна робота, надомний працівник

The article is devoted to the study of the issues of legal regulation of remote work (work at home) and enshrining in law guarantees of the rights of employees who have an atypical form of employment.

Due the latest amendments to the Labor Code on telework (at home), such as give to allow the employer for the period of quarantine or restrictive measures related to the spread of corona virus (COVID-19), to instruct the employee, including civil servant, employee of local government, perform for a certain period of time the work specified in the employment contract, at home, as well as provide employee, including civil servant, employee of local government, with his consent leave, the chosen research topic becomes particularly relevant.

The author analyzes the current legislation and the norms of international acts that define the basic guarantees of labor rights, including employees who work remotely. Studying given above issues, the author of the article agrees with the opinion of many researchers that the use of telecommuting differs from classical labor relations in a number of features, but these features distinguish it only in the content. Restriction of the rights of these workers is not allowed, so as for the guarantees of labor rights, they are equal for both typical and atypical forms of employment. Summing up, it is determined that today the legislation of Ukraine

enshrines the basic guarantees of workers' rights when performing work remotely (at home). Compliance with the requirements of legislation and international acts on ensuring the rights of workers working remotely (at home), both by the state and by employers will reduce the economic and the social risks that may arise in society.

Key words: employment, atypical form of employment, guarantees of labor rights, remote work, home worker

На сьогоднішній день, враховуючи ситуацію, що склалася в Україні із введенням карантинних заходів та внесення змін до Кодексу законів про працю щодо правового регулювання питань дистанційної роботи (на дому), актуальності набирає питання забезпечення гарантій прав працівників, що виконують таку роботу.

Відповідно до п.2.1 Прикінцевих положень Закону № 540-IX від 30 березня 2020 року, встановлено, що на період встановлення карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): роботодавець може доручити працівникові, у тому числі державному службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, вдома, а також надавати працівнику, у тому числі державному службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, за його згодою відпустку.

Таким чином, законодавець врегулював легальність переведення працівників на дистанційну роботу (роботу на дому) у тому випадку, якщо до цього часу робота виконувалась таким працівником у звичайному режимі. Слід вважати надання такого права роботодавцю необхідним заходом від можливого простою або зменшення ризиків щодо припинення діяльності.

Питаннями правового регулювання дистанційної роботи займалися такі вчені як Я.В. Свічкарьова, Б.М. Андрушків та О.Б. Погайдак, Л.В. Котова та інші [1, 2, 3]. У роботах згаданих дослідників, визначалися окремі аспекти визначення поняття дистанційної роботи як форми зайнятості, відмінності

дистанційної роботи та фрілансу та інші. Проте як зазначалось вище, актуальними досі залишаються питання гарантій прав працівників, що виконують роботу на дому (дистанційно) та, на нашу думку, є не достатньо висвітленими в юридичній літературі.

Метою нашого дослідження є аналіз основних положень законодавства щодо забезпечення гарантій прав працівників при виконанні роботи дистанційно (на дому) та відповідності їх основним міжнародним актам.

Виклад основного матеріалу. Беззаперечно, що питання правового регулювання дистанційної роботи не постали раптово із введенням карантинних обмежень, проте набули більшої актуальності.

Залучення дистанційних працівників, на думку Б. М. Андрушків, є економічно вигідним для підприємств, оскільки вони мінімізують витрати на офісні приміщення та технічне забезпечення працівників, можуть залучати працівників із різних регіонів, що надає можливість оптимізувати рівень оплати праці. Використовувати дистанційну форму зайнятості можуть підприємства усіх галузей, оскільки в штаті кожної організації є частина працівників, які мають можливість виконувати свою роботу дистанційно. Сучасні засоби комунікації дозволяють це робити. Однак не усіх працівників можна переводити на дистанційну роботу, оскільки частина працівників, які безпосередньо залучені до процесів виробництва та потребують спеціального приміщення, обладнання, не можуть виконувати свою роботу дистанційно. Тому, на нашу думку, кожна організація потребує збалансованого оптимального співвідношення дистанційних працівників до інших. Оптимальна частка дистанційних працівників організації залежить від виду та специфіки діяльності даної організації [2, с. 234].

До передумов для формування в Україні дистанційної зайнятості (надомна робота, віддалена робота, робота на відстані, телеробота, неформальна, не традиційна зайнятість та інші назви), на думку М.М. Моцар, відносяться наступні фактори: нестабільність ринку праці, дефіцит пенсійного фонду, зниження темпів зростання зайнятості й чисельності робочої сили у

виробничій сфері; зростання прихованого безробіття; накопичення надлишкової чисельності зайнятих; прояви дискримінації за віком, за регіональною розміщеністю, відсутністю офіційного стажу роботи; складність працевлаштуватися особам, які мають маленьких дітей; не прогнозовані хвилі скорочень, кожен п'ятий українець шукає роботу більше року на тлі високих темпів розвитку інформаційних і комунікаційних технологій [4, с. 19].

Однак, не лише такі негативні фактори визначають особливості дистанційної зайнятості населення.

Переваги цієї форми організації праці також очевидні. Це скорочення витрат працедавця на оренду приміщень і організацію робочих місць; істотна економія часу, енергії і засобів працівника унаслідок відсутності транспортних проблем; зростання продуктивності праці при його організації відповідно до індивідуальних запитів індивіда в комфортніших домашніх умовах; зменшення забруднення навколишнього середовища через скорочення транспортних потоків і т.д. Можливості дистанційної зайнятості сприяють підвищенню ділової активності і зайнятості населення: деякі верстви населення (люди з інвалідністю, жінки з малолітніми дітьми та ін.) завдяки новим технологіям отримують можливість працювати, не покидаючи дім, а підприємці можуть залучити працівників, не забезпечуючи останніх робочим місцем [5, с. 87].

Я.В. Свічкарьова визначає поняття дистанційної роботи як таку форму виконання працівником трудових обов'язків, яка здійснюється поза приміщеннями роботодавця, використовуючи для спілкування з керівництвом та колегами інформаційні технології [1].

Статтею 60 Кодексу законів про працю врегульовано наступні положення. 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.

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 Кодексу законів про працю.

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.

Стаття 4 Конвенції «Про надомну працю» визначає, що національна політика в галузі надомної праці повинна, в міру можливості, сприяти рівності у ставленні між надомниками та іншими найманими працівниками з урахуванням особливостей надомної праці і, в міру потреби, умов, які діють щодо такого самого або аналогічного виду роботи, виконуваної на підприємстві. Рівність у ставленні повинна заохочуватися, зокрема, щодо: а) права надомників на створення організацій або вступ до організацій за їхнім власним вибором та на участь у діяльності таких організацій; б) захисту від дискримінації в галузі праці й занять; с) захисту в галузі безпеки та гігієни праці; d) оплати праці; е) захисту шляхом встановлених законодавством систем соціального забезпечення; f) доступу до професійної підготовки; g) мінімального віку приймання на роботу чи допуску до трудової діяльності; і h) захисту материнства.

Слід зазначити, що характер відносин між працівником та роботодавцем при дистанційній формі виконання роботи залежить від того який спосіб оформлення відносин вони обрали.

На практиці такі відносини можуть посвідчуватись за загальним правилом укладанням таких видів угод: трудовий договір, контракт.

Статтею 24 Кодексу законів про працю (з урахуванням змін внесених Законом № 540-IX від 30 березня 2020 року) визначено, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим: 1) при організованому наборі працівників; 2) при укладенні

трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; 3) при укладенні контракту; 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі; 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 Кодексу законів про працю); 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою; 6¹) при укладенні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу; 7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

Отже, враховуючи те, що зазначеним вище Законом статтю 24 було доповнено пунктом 6¹ «при укладенні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу», законодавець забезпечив дотримання прав працівника при укладенні трудового договору на його письмову форму кореспондувавши при цьому роботодавцеві обов'язок дотримання письмової форми трудового договору, на нашу думку.

На думку Б.А. Римар, письмова форма передбачає детальне викладення умов договору, прав та обов'язків його сторін. Поряд з більшою визначеністю правового становища працівника і роботодавця вона є особливо корисною у випадку виникнення трудових спорів. Дотримання письмової форми значно полегшує їх вирішення. Крім того, застосування письмової форми є важливою гарантією для реалізації досягнутих сторонами угод щодо істотних умов праці та без сумніву виступає стабілізуючим чинником трудових правовідносин [6, с. 505].

Щодо інших гарантій, то звертає на себе увагу також частина 2 статті 60 Кодексу законів про працю: 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 Кодексу законів про працю.

В даному випадку працівникові гарантується дотримання роботодавцем нормування робочого часу та можливість його розподілу на свій розсуд, а саме

вибір працівником режиму робочого часу та часу відпочинку - працівник самостійно може обирати, коли саме будуть виконуватися його обов'язки визначені трудовим договором. Проте постає питання щодо контролю за відпрацьованим обсягом годин працівників.

Безперечно, дистанційна праця є дуже своєрідним та специфічним явищем, що в свою чергу, виключає можливість поширення на неї загальних норм роботодавця щодо фіксації робочого часу. На думку П.Ю. Світайло, для вирішення цієї проблеми необхідно: по-перше, розмежувати дистанційну працю на виробничу та інтелектуальну; по-друге, для закріплення робочого часу при дистанційній виробничій діяльності встановити фіксовані нормативи щодо виробітки продукції за певний проміжок часу, для інтелектуальної праці – встановити можливість постійного електронного доступу роботодавця до працівника впродовж обумовленого проміжку часу та періодичне звітування працівника стосовно виконаної ним роботи (тим більше, що сучасні технічні можливості, зумовлені розвитком мережі Інтернет, встановлюють на цей час необмежені можливості щодо віртуального контролю діяльності надомного працівника) [7, с. 195].

Як зазначалося вище, виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Відповідно працівник виконуючи роботу дистанційно, отримує ті ж самі права, що і працівник, що виконує традиційні форми роботи. Такі трудові права передбачені статтею 2 Кодексу законів про працю і до них слід віднести: право громадян України на працю, - тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, - включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою; право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в

порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством. В свою чергу держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку.

У свою чергу вважаємо, що і положення статті 2¹ Кодексу законів про працю також забезпечують гарантії працівників, що працюють дистанційно: забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Положення щодо оплати праці, що врегульовані статтею 60 Кодексу законів про працю також слід вважати відповідно встановленою законодавцем гарантією прав працівників, що виконують роботу дистанційно: 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. Так, на нашу думку, застосування положень статей 106-108 Кодексу законів про працю, до оплати праці в умовах дистанційної форми зайнятості, видається неможливим з огляду на можливість розподіляти робочий час на свій розсуд та непоширення на них правил внутрішнього трудового розпорядку.

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) [8, с. 113-114].

Висновки. Враховуючи вище викладене та проведений аналіз нормативних засад регулювання дистанційної роботи, слід зазначити, що на сьогоднішній день в законодавстві України закріплені основні гарантії прав працівників при виконанні роботи дистанційно (на дому). Дистанційна форма зайнятості вирізняється певними особливостями, що відрізняє її від інших видів змістовно, але не за гарантіями забезпечення прав працівників, що виконують таку роботу. Дотримання вимог законодавства та міжнародних актів з питань забезпечення прав працівників, що працюють дистанційно (на дому), як з боку держави, так і з боку роботодавців дозволить зменшити економічні та соціальні ризики, що можуть виникнути у суспільстві.

ЛІТЕРАТУРА

1. Свічкарьова Я. В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості. *Держава та регіони. Сер.: Право 1 (2013): 129-134*

2. Андрушків Б. М., Погайдак О. Б. Дистанційна робота та фрілансова діяльність: особливості та відмінності. *Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького* 11 (2015): 233-237
3. Котова Л. В. Дистанційна робота як сучасна форма зайнятості: актуальні питання законодавчого врегулювання. *Актуальні проблеми права: теорія і практика* 30 (2015): 119-127
4. Моцар М. М. Міжнародні аспекти та передумови для формування дистанційної форми зайнятості в Україні. *SWWorld: Сучасні проблеми і шляхи їх вирішення в науці, транспорті, виробництві та в освіті* (2012): 18-27
5. Красномовець В. А. Характеристика трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». Київ : КНЕУ, 2011. № 2: С. 86-91*
URL:<http://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/3856>
6. Римар Б. А. Форма трудового договору у сучасному законодавстві про працю. *Правові та інституційні механізми забезпечення розвитку держави та права в умовах євроінтеграції : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (20 травня 2016 р., м. Одеса) : у 2 т. Т. 1 / відп. ред. М. В. Афанасьєва. Одеса : Юридична література, 2016: С. 503-505*
7. Світайло П. Ю. Щодо правового регулювання робочого часу при виконанні дистанційної праці. *Митна справа. 2013. № 5(2.2): С. 192-196.* URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ms_2013_5\(2](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ms_2013_5(2)
8. Герасименко О. О., Щетініна Л.В., Рудакова С. Г. Дистанційна зайнятість: сучасні тренди в організації та оплаті праці. *БИ. 2017. №11 (478).*
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantsiyna-zaynyatist-suchasni-trendi-v-organizatsiyi-ta-oplati-pratsi>