

*Наньєва М. І.,**кандидат юридичних наук,**асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ДИСТАНЦІЙНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Анотація. Статтю присвячено дослідженню правового регулювання укладення трудового договору з дистанційними працівниками. Дане питання є досить актуальним сьогодні, адже все більша кількість працівників віддають перевагу дистанційній роботі. Крім того, подібний вид зайнятості має певні переваги для осіб з інвалідністю, пенсіонерів, багатодітних жінок. Для роботодавця ж дистанційна робота своїх працівників дає можливість ефективно використовувати кошти та оптимізувати роботу на підприємстві. Отже, такий вид трудового договору, як договір з дистанційним працівником, є доволі перспективним. Під час укладення такого виду трудового договору виникають свої нюанси та особливості, а нормативно-правове регулювання в Україні з цього питання доволі скромне. Кодекс законів про працю України та проект Трудового кодексу не містять норми про трудовий договір з дистанційним працівником. Неврегульованість даного питання у законодавстві та зумовлені наявні недоліки дистанційної роботи в Україні, невизначеність статусу дистанційного працівника ведуть до його соціальної незахищеності та зловживанню роботодавцем своїми правами. Проведено аналіз національного законодавства щодо зазначеного питання та аналіз законодавства деяких закордонних країн для запозичення позитивного законодавчого досвіду. Адже дистанційна робота у багатьох закордонних країнах є дуже розповсюдженою. Також у статті розглянуто поняття «дистанційний працівник» та суміжні до нього поняття. Проаналізовано недоліки чинного законодавства у цій сфері та зроблені пропозиції щодо удосконалення чинного Кодексу законів про працю України, проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: трудовий договір, укладення трудового договору, дистанційна робота, дистанційний працівник, трудове законодавство.

Постановка проблеми. Сьогодні з розвитком інформаційних технологій, укладення трудового договору з дистанційними працівниками набирає все більшої актуальності, адже це зручно, сучасно та ефективно. Укладення договору з дистанційними працівниками може сприяти підвищенню ефективності діяльності підприємства та надавати додаткові вигоди. Але у чинному Кодексі законів про працю України відсутні норми про трудовий договір з надомними працівниками, домашніми працівниками, дистанційними працівниками, тощо. Також відсутнє і саме визначення поняття «дистанційний працівник». У ст. 179 КЗпП передбачено лише, що жінка або особи, зазначені у частині сьомій цієї статті (тобто батько дитини, баба, дід чи інші родичі, які фактично доглядають за дитиною), у період перебування у відпустці для догляду за дитиною, за їх бажанням, можуть працювати на умовах неповного робочого часу

або вдома. Відсутність правових норм, що регулюють зазначені вище види трудового договору зумовлює соціальну незахищеність працівників та підвищує рівень зловживання роботодавцем своїми правами.

У проекті Трудового кодексу України також відсутні норми про дистанційну роботу, домашню роботу і правовий статус працівників, які працюють дистанційно, залишається невизначеним, що є нагальною проблемою. Закріплення та врегулювання питання про укладення трудового договору з дистанційними працівниками буде свідченням імплементації у національне трудове законодавство міжнародних трудових стандартів, зокрема, конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці, врахування поширення нетипових форм зайнятості в умовах глобалізації світової економіки та необхідності захисту трудових прав та інтересів найманих працівників.

Теоретичні та практичні проблеми укладення трудового договору досліджуються у наукових працях Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, С.В. Вишновецької, Г.С. Гончарової, О.В. Данилюка, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, І.В. Лагутіної, А.М. Лушнікова, К.Ю. Мельника, П.Д. Пилипенка, О.М. Потопахіної, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, Б.А. Римаря, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, М.М. Шумила, О.М. Ярошенка та інших.

Метою статті є аналіз правового регулювання укладення трудового договору з дистанційними працівниками за законодавством України та внесення пропозицій щодо удосконалення чинного Кодексу законів про працю України, проекту Трудового кодексу.

Вклад основного матеріалу дослідження. Особливу увагу питанню дистанційної зайнятості працівників приділяє Міжнародна організація праці. МОП були прийняті Конвенція «Про надомну працю» № 177 (1996 р.), Конвенція «Про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів)» № 189 (2011 р.) та відповідні Рекомендації № 201 та Рамкову угоду про телероботу від 23 травня 2002 року.

Попри те, що національним трудовим законодавством не врегульовано використання дистанційної зайнятості, на практиці ця форма широко використовується на ринку праці, зокрема в секторі послуг. Прикладами дистанційної зайнятості в Україні можуть служити веб-портали (www.freelance.com.ua, www.weblancer.net), що спеціалізуються на посередництві в дистанційній роботі для програмістів, фахівців у сфері ІТ технологій, перекладачів, копірайтерів, редакторів, журналістів, а також робочі місця з віддаленим доступом у диспетчерів таксі, операторів call центрів, ремонтних майстерень та сервісних центрів, продавців Internet магазинів. Об'єм даного ринку в Україні, за експертними оцінками, вже перевищив 1 млрд дол. США [1, с. 7].

Що ж є дистанційною працею? У науковій літературі визначають також поняття «домашня праця», «надомна праця», «телеробота». Трудовий договір з надомниками відбиває специфіку надомної праці, яка полягає в тому, що надомники за винагороду виконують у власному домі або в будь-якому іншому належному їм приміщенні роботу з допомогою членів сім'ї, які з ними мешкають. Трудовий договір з домашніми працівниками відрізняється від договору з надомниками за місцем виконання трудової функції. Надомна праця знайшла продовження в іншому різновиді трудового договору – телероботі. Це форма роботи, в процесі якої використовуються різні види телекомунікаційного зв'язку і яка може бути виконана як безпосередньо у фірмі, так і за її межами, зокрема, й у дома [2, с. 100]. Дистанційними працівниками вважаються особи, які уклали трудовий договір про дистанційну роботу.

У трактуванні Г.І. Салахєєвої, дистанційна зайнятість – новий вид зайнятості, формами вияву якого є низькокваліфікована робота вдома, кваліфікована робота вдома та мобільна дистанційна робота. Г.І. Салахєєва до переваг цієї форми зайнятості зараховує економію часу і грошей на проїзд до місця роботи, гнучкий графік роботи, появу нових трудових перспектив для людей з обмеженими можливостями, забезпечення засобів існування для тих громадян, які не можуть знайти традиційного місця роботи, а також ефективний спосіб зниження рівня безробіття. Розкриваючи сутність дистанційної зайнятості, маємо обов'язково зважати на такі її характеристики, як віддаленість робочого місця, ненормований робочий час, віртуальність середовища, у якому протікає трудова діяльність, використання інформаційних та комунікаційних технологій, гнучкість соціально трудових відносин [3, с. 237]. Також дистанційна робота визначається як гнучка можливість працювати у місцевості, яка розташована поза звичайним робочим місцем. Ця місцевість може бути вдома, у допоміжному офісі та рухливому офісі [4, с. 2].

І.І. Моторна розуміє дистанційну зайнятість як взаємодію працівника та роботодавця на ринку праці, що передбачає гнучкі соціально-трудова відносини безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій [5, с. 6].

На думку І.В. Лагутіної дистанційна робота втрачає характерні ознаки трудових правовідносин: працівник не перебуває під безпосереднім контролем роботодавця, тому й питання трудової дисципліни, охорони праці (можливість роботодавця її забезпечити) і взаємної відповідальності сторін виявляються під питанням [6].

Як вже було зазначено, у КЗпП України відсутні норми про трудовий договір з надомними працівниками, домашніми працівниками, дистанційними працівниками.

Нормативно-правове регулювання даного питання доволі скромне, оскільки станом на сьогодні в Україні діє Закон України «Про зайнятість населення», який ніяким чином не регулює дистанційну роботу та Положення про умови праці надомників, затверджене Постановою Госкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 р., яке закріплює право визначених категорій громадян працювати вдома (наприклад, жінок, які мають дітей у віці до 15 років, осіб з інвалідністю та пенсіонерів, тощо).

Відповідно до п. 1 вказаного Положення, надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з об'єднан-

ням, комбінатом, підприємством, установою, організацією, колгоспом про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів та з використанням знарядь і засобів праці, що виділяються підприємством, або придбаних завдяки коштам цього підприємства. Адміністрація може дозволяти надомникам виготовлення виробів для підприємства з власних матеріалів та з використанням особистих механізмів та інструментів. Перелік видів власних матеріалів та кількості виготовлених з них виробів, а також порядок надання сировини та матеріалів визначаються у галузевій інструкції.

В Положенні також зазначено про організацію та умови праці, де вказано, що організація в надомних умовах трудових процесів допускається тільки для осіб, які мають необхідні житлово-побутові умови, а також практичні навички або можуть бути навчені цим навичкам для виконання певних робіт, про оплату праці та соціальне страхування та відпустку надомників.

Серед основних нормативно-правових актів та інших документів, якими тією чи іншою мірою регулюються різні питання дистанційної праці, надомної праці ще можна зазначити Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні». У статті 18 цього Закону передбачено можливість надомної праці для осіб з інвалідністю, зокрема, зазначено, що особам з інвалідністю, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні з умовою про виконання роботи вдома.

Також у Методичних рекомендаціях щодо визначення робочих місць від 1995 року у п. 1.1. передбачено такий вид робочих місць, як робочі місця надомників. Надомниками ж є працівники, робоче місце яких збігається територіально з місцем їх мешкання. Їх робочі місця оснащені в основному інструментом, приладами та невеличкими верстатами.

Зазначені нормативно-правові акти та документи є застарілими та не регулюють порядок укладення трудового договору з дистанційними працівниками, документи, які подаються під час укладання такого виду трудового договору та яким саме чином вони мають подаватися, вимоги до дистанційних працівників, чи мають вони проходити медичний огляд, у якій формі має бути укладений договір з дистанційними працівниками, не закріплюють типової форми трудового договору з дистанційними працівниками, тощо.

Сьогодні порядок укладення трудового договору з дистанційними працівниками має відбуватися так само як і з іншими категоріями працівників підприємства, установи, організації, тобто відповідно до чинних статей КЗпП України [7], що не відповідає сучасним реаліям.

Цікавим є досвід деяких закордонних країн, які мають дещо більш продуману законодавчу базу із даного питання. Так, у Трудовому кодексі Російської Федерації вказано, що договір про дистанційну роботу може укладатися шляхом обміну електронними документами. Водночас як місце укладення трудового договору, угод про зміну визначених сторонами умов трудового договору про дистанційну роботу зазначається місце перебування роботодавця. Також вказано, що за угодою сторін трудового договору про дистанційну роботу відомості про дистанційну роботу можуть не заноситися до трудової книжки дистанційного працівника, а під час укладання трудового договору вперше трудова книжка дистанційному працівнику може не оформлятися. В цих випадках основним документом про

трудова діяльність і трудовий стаж дистанційного працівника є примірник трудового договору про дистанційну працю. За відсутності зазначеної вище угоди дистанційний працівник подає роботодавцю трудову книжку особисто або направляє її поштою рекомендованим листом з повідомленням [8].

Трудовий кодекс Литовської Республіки вказує на те, що у трудовому договорі може бути встановлено, що зумовлену ним трудову функцію працівник виконає вдома. Особливості трудового договору з надомниками визначає Уряд і колективні договори [9].

Дистанційна робота можлива у багатьох країнах ЄС, зокрема в Іспанії, Австрії, Бельгії [10, с. 146].

Висновки. Отже, наявного сьогодні законодавчого регулювання недостатньо для регулювання нових форм трудових відносин, зокрема щодо укладення трудового договору з дистанційними працівниками. Необхідно у чинному Кодексі законів про працю, у проєкті Трудового кодексу України надати визначення поняття «дистанційний працівник» та закріпити порядок укладення трудового договору з дистанційними працівниками: зазначити у якій формі може укладатися такий вид трудового договору; чи можливе укладення трудового договору шляхом обміну електронними документами; які саме документи необхідні для укладення трудового договору з дистанційними працівниками; які вимоги ставляться до дистанційних працівників під час укладання трудового договору; чи можливе, наприклад, укладення трудового договору з дистанційними працівниками за результатами конкурсу. Беззаперечною є нагальна необхідність законодавчого врегулювання даного питання, а саме порядку укладення трудового договору з дистанційними працівниками з урахуванням особливостей соціального захисту такого роду працівників, становлення гарантій та вимог до працівників та роботодавців.

Література:

1. Новак И., Оверковский Б. Нестандартная занятость в Украине : социальные риски и контр-стратегии профсоюзов. Киев, 2011. 24 с.
2. Лушников А.М., Фомина М.А. Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости: опыт стран Запада. *Труд за рубежом*, 2007. № 2. 100 с.
3. Ринков І. Ринок праці та зайнятість населення : проблеми теорії та виклики практики : кол. моногр. / Ред.-координатор М.В. Туленков. Київ : ІПК ДСЗУ, 2010. 363 с.
4. Бобринкова М. Правовое регулирование дистанционного труда в зарубежном законодательстве. *Сравнительное трудовое право*. 2011. № 5. С. 2–6.

5. Моторна І.І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання. *Україна : аспекти праці*. 2008. № 3. С. 6–12.
6. Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права дистанційних працівників. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/2867>.
7. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10 грудня 1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации : Закон от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ.
9. Трудовой кодекс Литовской Республики: Закон от 04 июня 2002 года № IX-926. URL: <http://constitutions.ru/?p=5828&page=3>.
10. Маріц Д.О. Окремі аспекти запозичення Європейського досвіду щодо правового регулювання атипичної зайнятості в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 3. С. 144–148.

Nanieva M. Conclusion of the labor contract with remote workers under the legislation of Ukraine

Summary. The author of the article has studied the legal regulation of conclusion of the labor contract with remote workers. This question is very relevant today, because more and more employees prefer to work remotely. In addition, this kind of employment has certain benefits for persons with disabilities, pensioners, and for women with many children. For an employer, the same distance work of their employees allows them to use the funds effectively and optimize their work at the enterprise. Consequently, such type of labor contract as a contract with a remote worker is quite promising. When such type of labor contract are concluded there are a lot of nuances and peculiarities, but legal regulation in Ukraine on this issue is small. The Labor Code of Ukraine and the Draft Labor Code do not contain norms about labor contract with a remote worker. The lack of regulation on this issue in the legislation and the existing shortcomings of distance work in Ukraine, the uncertainty of the status of a remote worker lead to his social insecurity and abuse of his employer's rights. The analysis of the national legislation on this issue and analysis of the legislation of some foreign countries for the adoption of positive legal experience have been studied. In addition, remote work in many foreign countries is very widespread. Also, the concept of «remote worker» and related notions are considered in this article. The shortcomings of the current legislation in this area are analyzed and proposals are made to improve the current Labor Code of Ukraine, the draft Labor Code of Ukraine.

Key words: labor contract, conclusion of the labor contract, remote work, remote worker, labor law.