

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

DOI [https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i4\(39\).911](https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i4(39).911)**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*

ЩОДО РОЗМЕЖУВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ВІД ІНШИХ ФОРМ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Постановка проблеми. Використання сучасних технологій у процесі виконання трудової діяльності вивело ринок праці на новий рівень. Завдяки широкому розвитку технологій та застосуванню їх у сфері трудових відносин з'являється більше можливостей для нестандартних підходів до проблем працевлаштування. Міжнародний ринок трудових ресурсів постійно поповнюється новими можливостями щодо отримання гідних умов праці, не втрачаючи при цьому доходності. Однією з найперспективніших форм нестандартної зайнятості, яка знаходить дедалі більше прихильників на вітчизняному ринку праці, є дистанційна.

Мета статті – провести дослідження дистанційної роботи за допомогою порівняльного аналізу з іншими формами нестандартної зайнятості, представленими на українському ринку праці, зокрема з надомною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Тією чи іншою мірою дослідженням питання відокремлення дистанційних форм зайнятості працівників від інших форм зайнятості займалися такі науковці: Ю.О. Алмаєва, В.П. Букін, Т.С. Глуцьких, Н.А. Гук, А.М. Колот, Л.В. Котова, В.А. Красномоєць, М.В. Луданик, М.В. Макарова, М.С. Поліщук, О.С. Прилипко, Я.В. Свічкарьова, Н.М. Хуторян, Ю.М. Щотова, О.М. Ярошенко та інші.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» зайнятість – це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їхніх особистих та суспільних потреб із метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють в суб'єктів господарювання, заснованих на їхній власності, зокрема безоплатно [1]. Її основними принципами є: добровільність зайнятості; незайнятість громадян, що не є підставою для їх притягнення до адміністративної або іншої відповідальності; відповідальність держави за створення умов для реалізації прав громадян на працю

й вільно обрану зайнятість; заохочення роботодавців, які створюють нові робочі місця; комплексний підхід до вирішення проблем зайнятості; координація зусиль органів влади всіх рівнів, взаємодія механізмів державного регулювання та ринкового саморегулювання, соціальний захист у сфері зайнятості населення [2].

У наукових джерелах категорія «зайнятість» розглядається в економічному, соціальному та правовому аспектах. Як економічна категорія зайнятість населення – це сукупність економічних механізмів зайнятості фізичних осіб у різних сферах суспільного життя, що приносить їм дохід, як правило, у грошовій формі. Забезпечення зайнятості населення є частиною соціально-економічних програм суспільства та держави. Як соціальна категорія зайнятості населення – це система соціальних гарантій забезпечення зайнятості фізичних осіб, виходячи з рівня життя суспільства та держави. У соціальному аспекті зайнятості населення передбачає наявність спеціальних механізмів зайнятості окремих вразливих категорій громадян (наприклад, осіб з інвалідністю, ветеранів, працівників із сімейними обов'язками тощо). Зайнятості населення спрямована на подолання безробіття як соціально-економічного явища, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування [3]. Як правова категорія зайнятості населення «визначається та гарантується через призму національного законодавства України» [4, с. 24].

За умовами організації трудового процесу розрізняють стандартну (типову) і нестандартну (альтернативну, нетипову, гнучку) зайнятості. Стандартна (типова) зайнятості найнятого робітника характеризується такими основними рисами, як: робота у приміщенні (в адміністративному офісі чи на виробництві) працедавця; наявність робочого дня зі стандартним навантаженням та чітко визначеним часом початку і закінчення роботи; встановлені норми праці, що визначені законодавчо. Відсутність будь-якої з перелічених рис

говорить про наявність нестандартних, або гнучких, форм зайнятості [5]. Нестандартна зайнятість – це форма залучення осіб до праці, що є проявом підвищення гнучкості та індивідуалізації трудових правовідносин, сутність якої полягає в наявності відмінності однієї з ознак від стандартної моделі регулювання відносин між учасниками трудового процесу, заснованої на безстроковості трудового договору, повному робочому тижні, роботі під безпосереднім керівництвом одного роботодавця в належному йому приміщенні на одному робочому місці з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку та включенням у трудовий колектив. До нестандартної зайнятості відносять: а) тимчасову зайнятість; б) зайнятість із понаднормовим, гнучким та неповним режимом робочого часу; в) роботу за викликом; г) дистанційну роботу; г) роботу працівників, які включаються у правовідносини із запозиченої праці [6]; д) надомну роботу.

На думку В.І. Гніденко, найбільш суттєвими ознаками, які дозволяють відмежовувати стандартну (класичну) зайнятість від гнучких її форм, є гнучкі способи організації робочого часу, робочого місця та працевлаштування. Спираючись на цей перелік ознак, науковцем запропоновано власну класифікацію гнучких форм зайнятості, а саме: а) гнучкі форми зайнятості з гнучкими способами організації робочого часу (тимчасова зайнятість; зайнятість на неповний робочий день; робота за викликом; сезонна зайнятість; строкова зайнятість; поділ робочого часу між працівниками; зайнятість на умовах гнучкого робочого дня); б) гнучкі форми зайнятості з гнучкими способами організації місця роботи (дистанційна (віддалена) зайнятість; телеробота; фріланс; надомна робота; зайнятість вахтовим методом; зайнятість домашніх працівників); в) гнучкі форми зайнятості з гнучкими способами організації працевлаштування (роботи) (запозичена праця; аутсорсинг; аутстафінг; лізинг персоналу; самозайнятість; зайнятість у домашньому господарстві) [7, с. 40].

Враховуючи останні зміни (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-ІХ [8]), які передбачають два самостійних види (форми) роботи: дистанційну та надомну, зупинимося коротко на їх аналізі, вказавши як спільні для обох видів робіт риси, так і відмінні.

Отже, тепер законодавчо закріплено, що дистанційна та надомна робота є формами виконання роботи, що здійснюється 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, необхідних 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 Кодексу законів про працю України) [9]. Дистанційна робота – це 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 (ст. 60-2 Кодексу законів про працю України).

Наведемо характерні ознаки надомної роботи: а) додержання письмової форми трудового договору є обов'язковим; б) робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено за ініціативою працівника без погодження з роботодавцем. У разі ж неможливості виконання роботи на фіксованому робочому місці через незалежні від працівника причини він має право змінити робоче місце за умови повідомлення роботодавця не менше ніж за 3 робочі дні до такої зміни у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу; в) надомна робота може бути запроваджена виключно для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таким навичкам; г) на працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи, організації, якщо інше не передбачено трудовим договором.

Дистанційній зайнятості притаманні такі ознаки: а) обов'язкове додержання письмової форми трудового договору; б) працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення відповідних і нешкідливих умов праці на ньому; в) роботодавець не несе відповідальності за забезпечення відповідних 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; г) загальна тривалість робочого часу має відповідати визначеним законодавством нормам, тобто не повинна перевищувати 40 годин на тиждень; д) можливість поєднання дистанційної роботи з виконанням роботи на робочому місці.

При цьому як дистанційна, так і надомна робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені чинним трудовим договором, якщо працівник і роботодавець письмово не домовилися 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 (надомну) роботу.

Як бачимо, основними відмінностями є те, що дистанційна робота виконується в будь-якому місці за вибором працівника із використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Надомна робота виконується у чітко зафіксованому в договорі місці, прив'язується до адреси працівника з використанням засобів виробництва, матеріалів та інструментів. За 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. Виконання дистанційної роботи може поєднуватись із виконанням працівником роботи в офісі, на підприємстві (умови та порядок визначаються у трудовому договорі). У разі надомної роботи можливості такого поєднання Законом не передбачено.

Проаналізувавши зазначені зміни, вважаємо розмежування понять дистанційної та надомної роботи, безумовно, позитивним нововведенням, хоча новий Закон і містить низку суперечностей та неузгоджених між собою норм. Зокрема, під час дії карантину роботодавець наділений правом в односторонньому порядку встановлювати режим надомної або дистанційної роботи без укладення письмового трудового договору з 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 у зв'язку зі зміною істотних умов праці, що є причиною для звільнення на підставі п. 7 ч. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю України. 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 зафіксовані в письмовому трудовому договорі або ж передбачені внутрішнім положенням (політикою, інструкцією) про дистанційну та надомну роботу, затвердженим наказом роботодавця та доведеним до відома працівників. Саме у зазначених документах доцільно врегулювати такі питання про виконання працівниками дистанційної або надомної роботи, як: поширення на працівника правил внутрішнього трудового розпорядку; графік та час роботи

працівників; порядок і строки виконання працівниками роботи; засоби зв'язку з працівником; порядок постановки завдань та контролю за їх виконанням; з'ясування, чиєю відповідальністю є забезпечення працівника необхідними для роботи обладнанням та засобами; розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм обладнання та засобів тощо. Втім, незважаючи на окремі недоліки, вважаємо введення в дію цього Закону позитивним явищем та кроком у правильному напрямі.

Висновки. Дослідження дистанційної роботи за допомогою порівняльного аналізу з іншими формами нестандартної зайнятості, представленими на вітчизняному ринку праці, зокрема з надомною роботою, дозволило зробити певні висновки. Так, якщо раніше між дистанційною і надомною роботою законодавцем практично був поставлений знак рівності (у Кодексі законів про працю України вони були зазначені як синоніми: «дистанційна (надомна) робота»), то тепер ці два поняття розмежовано, адже, по суті, це не одне й те саме. Хоча спільні ознаки між ними теж є: по-перше, для дистанційної та надомної роботи потрібно укласти з працівником письмовий трудовий договір, типова форма якого затверджена Мінекономіки України; по-друге, ознайомити працівників із наказами (розпорядженнями), повідомленнями та іншими документами щодо їх прав та обов'язків тепер можна з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронного зв'язку; по-третє, дистанційних і надомних працівників тепер можна притягати до повної матеріальної відповідальності за збиток, завданий ними в результаті використання наданих роботодавцем обладнання та інструментів; по-четверте, як дистанційна, так і надомна робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені чинним трудовим договором, якщо працівник і роботодавець письмово не домовилися про інше.

Вважаємо, дистанційна робота сьогодні є надзвичайно потрібною формою трудових відносин, яка набула особливого значення як в Україні, так і у світі загалом у період жорсткого карантину через пандемію коронавірусу. Її перевагами для працівників є: планування власного часу та самостійне встановлення режиму роботи; на роботу не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку; працівник самостійно обирає робоче місце; зменшення витрат (економія коштів на проїзд); більше часу, який можна присвятити родині. Переваги для роботодавців: не потрібно орендувати офіс та забезпечувати кожного працівника окремим робочим місцем; для виконання роботи можна залучати спеціалістів із інших міст та країн. Водночас, незважаючи на законодавчі зміни, дистанційна робота і надалі потребує законодавчого врегулювання

окремих питань з урахуванням зарубіжного досвіду, ефективно застосування якого не лише сприятиме розширенню вітчизняного ринку праці, а й дозволить національній економіці брати активну участь в міжнародному технічному розподілі праці та найбільш повно використовувати переваги дистанційної форми зайнятості.

Література

1. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
2. Міненко В.Л. Порівняльний аналіз світових моделей державного регулювання економіки та ринку праці. *Теорія та практика державного управління*. 2009. Вип. 3. С. 240–247. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2009_3_36
3. Трудове право України : підручник. Вид. 2-ге, перероб. і доп. / за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
4. Сіряченко Н.Ю. Правове регулювання зайнятості в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2010.
5. Радіонова О.М. Прояви інституційних аномалій у сфері зайнятості великих міст України. *Вісник Національного університету «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого»*. Серія «Економічна теорія та право». 2013. № 2. С. 72–81. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnyua_etp_2013_2_9
6. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. / редкол.: В.Я. Тацій та ін. Харків : Право, 2016. Т. 11: Трудове право / редкол.: С.М. Прилишко та ін. 2018. 776 с.
7. Гніденко В.І. Правове регулювання гнучких форм зайнятості : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2021. 269 с.
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи : Закон України від 4 лютого 2021 р. № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>
9. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

Анотація

Сайченко Я. В. Щодо розмежування дистанційної роботи від інших форм нестандартної зайнятості. – Стаття.

У роботі проведено дослідження дистанційної роботи за допомогою порівняльного аналізу з іншими формами нестандартної зайнятості, представленими на вітчизняному ринку праці, зокрема з надомною роботою, що дозволило зробити певні висновки. Так, якщо раніше між дистанційною і надомною роботою законодавцем практично був поставлений знак рівності, то тепер ці два поняття розмежовано, адже, по суті, це не одне й те саме. Хоча спільні ознаки між ними теж є: по-перше, це обов'язковий письмовий трудовий договір, типова форма якого затверджена Мінекономіки України; по-друге, ознайомити працівників із наказами (розпорядженнями), повідомленнями й іншими документами щодо їх прав та обов'язків тепер можна з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронного зв'язку; по-третє, дистанційних і надомних працівників тепер можна притягати до повної матеріальної відповідальності за збиток, завданий ними в результаті використання наданих

роботодавцем обладнання та інструментів; по-четверте, як дистанційна, так і надомна робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені чинним трудовим договором, якщо працівник і роботодавець письмово не домовилися про інше.

Зроблено висновок, що дистанційна робота сьогодні є надзвичайно потрібною формою трудових відносин, яка набула особливого значення як в Україні, так і у світі загалом у період жорсткого карантину через пандемію коронавірусу. Її перевагами для працівників є: планування власного часу та самостійне встановлення режиму роботи; на дистанційну роботу не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку; працівник самостійно обирає робоче місце; зменшення витрат; більше часу, який можна присвятити родині. Переваги для роботодавців: не потрібно орендувати офіс та забезпечувати кожного працівника окремим робочим місцем; для виконання роботи можна залучати спеціалістів із інших міст та країн. Водночас, незважаючи на законодавчі зміни, дистанційна робота і надалі потребує законодавчого врегулювання окремих питань з урахуванням зарубіжного досвіду.

Ключові слова: працівник, роботодавець, національне законодавство, нестандартна зайнятість, дистанційна робота, надомна робота.

Summary

Saichenko Ya. V. Regarding the distinction between telework and other forms of non-standard employment. – Article.

The study of remote work by comparative analysis with other forms of non-standard employment presented in the domestic labor market, in particular with home-based work, which allowed to draw certain conclusions. So, if earlier between remote and home work the legislator practically put a sign of equality, now these two concepts are separated, after all in fact it is not one and the same. Although there are common features between them as well: first, it is a mandatory written employment contract, the standard form of which is approved by the Ministry of Economy of Ukraine; secondly, it is now possible to acquaint employees with orders (instructions), notifications and other documents regarding their rights and responsibilities using the means of electronic communication specified in the employment contract; thirdly, remote and home workers can now be held fully liable for damage caused by them as a result of the use of equipment and tools provided by the employer; fourth, both remote and home-based work involves payment in full and within the time limits specified in the current employment contract, unless the employee and the employer have agreed otherwise in writing.

It is concluded that remote work today is an extremely necessary form of labor relations, which has gained special importance both in Ukraine and in the world as a whole, during the period of strict quarantine due to the coronavirus pandemic. Its advantages for employees are: planning of own time and independent establishment of a mode of work; the rules of internal labor regulations do not apply to work; the employee independently chooses a workplace; cost reduction; more time that can be devoted to the family. Advantages for employers: no need to rent an office and provide each employee with a separate job; specialists from other cities and countries can be involved in the work. At the same time, despite legislative changes, telecommuting still requires legislative settlement of certain issues, taking into account foreign experience.

Key words: employee, employer, national legislation, non-standard employment, remote work, home-based work.