

*Кучма Ольга Леонідівна,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка
доктор юридичних наук, доцент
професор кафедри трудового права та
права соціального забезпечення*

ПІДЛЯГАННЯ ВНУТРІШНЬОМУ ТРУДОВОМУ РОЗПОРЯДКОВІ ЯК ОЗНАКА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

З 02.04.2020 набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» [1], яким внесено зміни, в тому числі, і до Кодексу законів про працю України (далі КЗпП).

Відповідно до статті 21 КЗпП трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [2].

Вилучення із визначення трудового договору умови про підлягання працівника внутрішньому трудовому розпорядкові зумовлено іншими змінами, зокрема у КЗпП закріплене правове регулювання гнучкого режиму робочого часу та дистанційної (надомної) роботи, які не передбачають підлягання працівника внутрішньому трудовому розпорядкові взагалі (гнучкий режим робочого часу) чи як обов'язкової умови (дистанційна робота).

Гнучкий режим робочого часу - це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного

правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу [2].

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 цього Кодексу [2].

Відсутність у визначенні трудового договору умови для працівника дотримуватись внутрішнього трудового розпорядку не свідчить про відсутність такого обов'язку у працівників, які працюють не дистанційно чи не у гнучкому режимі робочого часу, адже у визначенні трудового договору неможливо (та і недоцільно) перерахувати всі обов'язки учасників трудових правовідносин.

Враховуючи дані зміни до КЗпП можна стверджувати, що при розмежуванні цивільних та трудових правовідносин така ознака як підлягання внутрішньому трудовому розпорядкові перестала бути визначальною, оскільки не у всіх трудових відносинах це є обов'язковою умовою.

Таким чином, замовникам робіт та послуг стане важче доводити саме на цій підставі, що вони не роботодавці, які оформили трудові відносини як цивільні.

Вважаю за доцільне не відмовлятися від внутрішнього трудового розпорядку для певних категорій працівників, а у внутрішньому трудовому розпорядкові передбачити особливості праці у гнучкому режимі робочого часу та при дистанційній (надомній) роботі, залишивши можливість у трудовому договорі конкретизувати умови праці. Таким чином, праця відповідно до умов трудового договору не буде суперечити внутрішньому трудовому розпорядкові, і вони будуть поширюватися на всіх працівників, з певними особливостями регулювання умов праці у трудовому договорі для певних категорій працівників.

До внесення згаданих змін до КЗпП на локальному рівні було можливо врегулювати умови праці, враховуючи особливість роботи окремих працівників. Проте, закріплення у КЗпП норм про гнучкий режим робочого часу та

дистанційну (надомну) роботу не буде зайвим, за умови якісного правового регулювання відносин.

Підлягання працівників внутрішньому трудовому розпорядкові не єдина ознака, яка виокремлювала трудові правовідносини. Проте, **зміни до трудового законодавства мають тенденції до зменшення відмінностей між трудовими та цивільним договорами.**

Одними з ознак, які відмежовують цивільні договори від трудових, є підстава оплати - за актами виконаних робіт (наданих послуг), та періодичність оплати, наприклад один раз на місяць.

Проте, при регулюванні трудових відносин також почали застосовувати аналогічні умови, які є дискусійними з огляду на характер правовідносин.

Зокрема, відповідно до Умов оплати праці членів Комісії з питань вищого корпусу державної служби, затверджених Постановою Кабінету Міністрів України від 24.12.2019 р. №1169 між Членом Комісії та НАДС укладається договір про виконання обов'язків члена Комісії; оплата праці члена Комісії здійснюється відповідно до договору, в якому зазначається розмір оплати праці за один день роботи на підставі річного фонду оплати праці Голови НАДС, який включає посадовий оклад, надбавку за ранг державного службовця та надбавку за виконання особливо важливої роботи для фахівців з питань реформ, визначених Кабінетом Міністрів України на відповідний рік, з урахуванням кількості робочих днів на рік; оплату праці члена Комісії здійснює НАДС раз на місяць на підставі акта виконаних робіт [3].

Законодавець закріпив обов'язкову письмову форму трудового договору для працівників, які працюють дистанційно; 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. Але варто враховувати те, що будь-які домовленості між роботодавцем і працівником не повинні суперечити нормам-гарантіям (наприклад, ст.115 КЗпП).

Враховуючи те, що при дистанційній роботі працівник виконує роботу поза приміщенням роботодавця, важливо у трудовому договорі про дистанційну

роботу визначити яким чином роботодавець буде виконувати свій обов'язок, який прямо передбачений у визначенні трудового договору, а саме: забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи.

Аналіз змін до трудового законодавства свідчить про тенденції розширення сфери дії трудового права та актуальність удосконалення діючого Кодексу законів про працю України. Адже цінність нормативно-правового акту не в даті прийняття, а в якості змісту.

Список використаних джерел:

1. 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 : Верховна Рада України : від 30 березня 2020 р. №540-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20> (дата звернення 07.04.2020)

2. Кодекс законів про працю України : Верховна Рада України : від 10 грудня 1971 р. №322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 08.04.2020)

3. Про затвердження Умов оплати праці членів Комісії з питань вищого корпусу державної служби : Постанова : Кабінет Міністрів України : від 24 грудня 2019 р. №1169 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1169-2019-%D0%BF> URL: (дата звернення 03.04.2020)