

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Прилипко С.М. Трудове право України: підруч. Х.: Видавець ФОП Вапнярчук Н.М., 2008. С. 664.
2. Рофе А.И. Организация и нормирование труда М.: МИК, 2003. 368 с.
3. Заїка В.І. Соціальне партнерство в системі ПТО: перспективи розвитку Педагог професійної школи: зб. наук. праць. К, 2002. С. 58-64.
4. Семенов П.Б. Особливості соціального партнерства в системі професійно-технічної освіти К., 2010. С. 57-61.
5. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник К.: Вікар, 2006. 725 с.
6. Хименко О.А. Відносини з організації та управління працею як складова предмета трудового права Держава і право. 2011. № 54. С. 391-395.
7. Проект Трудового Кодексу України (реєстр. № 1108, текст законопроекту до 2-го чит. від 10.12.2009) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua>.
8. Гусов К.Н. Трудовое право России: учебник М.: Проспект, 2004. 496 с.
9. Венедиктов В.С. Трудове право України: навч. посіб. Сімферополь: ДОЛЯ, 2004. 396 с.
10. Яремчук О.В. Проблеми дефініції трудового колективу напередодні прийняття нового Кодексу про працю України Право України. 2003. № 12. С. 103-106
11. Чанишева Г.І. Участь працівників в управлінні підприємством як форма соціального партнерства Законодавство України: проблеми вдосконалення: зб. наук. праць. 2001. Вип. 7. С. 187-199.
12. Юрков М.О. Соціальне партнерство як гарантія соціальної відповідальності роботодавців Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. наук. праць. 2009. № 14. С. 417-426.
13. Чутчева О.Г. Правове регулювання соціального захисту громадян України: дис. ... канд. юрид. наук.: 12.00.05; Національний у-нт внутр. справ. Х.: 2003. 164 с.
14. Хименко О.А. Зміст правовідносин з організації та управління працею; КНУ ім.Т. Шевченка. К., 2011. С. 219-224.

УДК 349.2

Іншин М. І.,
 доктор юридичних наук, професор,
 академік НАПрН України,
 заслужений юрист України,
 завідувач кафедри трудового права
 та права соціального забезпечення
 Київського національного університету
 імені Тараса Шевченка

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

У статті проаналізовано проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. Виведено їх перелік і розкрито специфіку кожного з них. Запропоновано напрями вирішення вказаних проблем.

Ключові слова: проблеми, правове регулювання, дистанційна зайнятість, працівник, трудове законодавство.

В статье проанализированы проблемы правового регулирования дистанционной занятости работников. Выведен их перечень и раскрыто специфику каждой из них. Предложены направления решения указанных проблем.

Ключевые слова: проблемы, правовое регулирование, дистанционная занятость, работник, трудовое законодательство.

In the article the problems of legal regulation of remote employment of workers are analyzed. The list of them is shown and the specifics of each of them are revealed. Directions for solving these problems are

suggested.

Keywords: *problems, legal regulation, remote employment, employee, labor legislation*

Із урахуванням стрімкого науково-технічного прогресу та розвитку інформаційного суспільства, стандартні форми зайнятості все частіше замінюються на нові нестандартні форми, які сприяють модернізації ринку праці й трудових відносин, а також частково допомагають вирішити проблему безробіття. Однією із таких форм нестандартної зайнятості є дистанційна зайнятість працівників, яка підвищує доступність праці для багатьох категорій населення (пенсіонерів, осіб із інвалідністю, вагітних жінок, матерів), усуває географічні труднощі (наприклад, завдяки Інтернету), вирішує низку проблем роботодавців (із забезпечення працівника робочим місцем, забезпечення умов охорони праці, закупівлі обладнання), дозволяє працівникам самостійно формувати свій робочий режим, виконувати трудову функцію в зручних для нього умовах, підвищувати власну продуктивність та ефективність із урахуванням власних інтересів, а не лише інтересів роботодавця.

Проблематика правового регулювання дистанційної зайнятості працівників була у тій чи іншій мірі досліджена багатьма вченими, серед яких варто назвати таких, як Б.М. Андрушків, О.В. Валецька, Н.М. Вапнярчук, С.В. Вишневецька, Л.П. Гаращенко, О.В. Демченко, А.В. Доценко, А.С. Іншина, І.Я. Кисельов, В.П. Кохан, А.М. Курінний, І.В. Лагутіна, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиць, Д.І. Минюк, О.Ю. Минюк, І.І. Моторна, М.М. Моцар, В.О. Носенко, В.І. Прокопенко, В.Д. Перевалов, Б.А. Римар, Я.В. Свічкарьова, О.Г. Серeda, Ф.А. Цесарський, М.А. Шабанова, О.М. Ярошенко та низка інших дослідників. Водночас, не зважаючи на проведені дослідження, проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників на сьогодні не вирішені. Дистанційна зайнятість, як правовий інститут, в Україні перебуває на стадії розвитку, хоч у багатьох країнах світу вже набув поширення, а тому наукові дослідження її проблематики на сьогодні є актуальними та необхідними.

Ведучи мову про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників, варто передусім зазначити, що дана форма зайнятості на сьогодні взагалі не врегульована нормативно в нашій державі. Беручи до уваги положення чинного Кодексу законів про працю України [1] та Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI [3], дистанційна зайнятість взагалі не знайшла свого врегулювання. Єдиною нормою Кодексу, яка у певній мірі регламентує це питання, є частина 8 статті 179. У ній встановлено, що за бажанням жінки або батька дитини, баби, діда чи інших родичів, які фактично доглядають за дитиною, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. Із однієї сторони, дана норма дозволяє зробити висновок про те, що законодавець не виключає можливість досягнення згоди між працівником та роботодавцем щодо дистанційного виконання трудової функції. Із іншої сторони, це в Кодексі дана норма має ситуативний характер, і не стосується усіх працівників. В той самий час, Кодекс законів про працю України не містить поняття «дистанційна зайнятість» чи «виконання роботи вдома», а також не визначає порядок та вимоги щодо укладення таких договорів.

В свою чергу, в Законі України «Про зайнятість населення» задекларовано право на вільно обрану зайнятість. Це означає, що громадянин може вільно обирати вид діяльності, не заборонений законом, професію та місце роботи відповідно до своїх потреб. Проте, чинне регулювання питання зайнятості не передбачає (проте, і не забороняє) можливість укладення працівником трудового договору із встановленим режимом дистанційної зайнятості. При цьому, по факту велика кількість працівників та роботодавців на практиці узгоджують саме такий порядок здійснення трудової функції. Враховуючи, що ефективність регулювання зайнятості безпосередньо залежить від якості законодавства у цій сфері, неврегульованість дистанційної зайнятості працівників призводить до їх дискримінації у порівнянні із іншими працівниками, адже у них відсутня можливість відстоювати свої трудові права. Працівник, узгоджуючи режим дистанційної зайнятості із роботодавцем, залишається незахищеним законодавчо і може бути позбавлений низки гарантій.

Деякі норми, які стосуються виконання роботи вдома, містяться у Положенні про умови праці надомників, затвердженому Постановою Госкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 року №275/17-99 [4], зокрема питання укладення трудового договору із такими працівниками, організації та умов праці, оплати праці та відпустки надомників. Дію даної постанови можна поширити і на працівників, що працюють на умовах дистанційної зайнятості, адже дистанційна зайнятість може передбачати у тому числі й надомну роботу.

Серед інших нормативно-правових актів, які урегульовують питання дистанційної зайнятості, вітчизняні науковці виділяють Закон України «Про наукову і наукову технічну діяльність» від 26.11.2015 № 848-VIII [5], зокрема у статті 6 якого встановлено, що для наукових працівників і спеціалістів наукових установ та вищих навчальних закладів може запроваджуватися дистанційний

режиму праці. Можливість запровадження гнучкого режиму робочого часу та дистанційного режиму праці в науковій установі (вищому навчальному закладі) визначається в колективному договорі або рішенням керівника наукової установи (вищого навчального закладу) за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Конкретний перелік професій і посад наукової установи (вищого навчального закладу), на яких можуть застосовуватися гнучкий режим робочого часу та дистанційний режим праці, погоджується вченою (науковою, науково-технічною, технічною) радою наукової установи (вищого навчального закладу). Порядок та умови застосування гнучкого режиму робочого часу та дистанційного режиму праці визначаються у правилах внутрішнього трудового розпорядку наукової установи (вищого навчального закладу). Водночас, погодимось із Н.М. Вапнярчук у тому, що одне таке положення у вітчизняному законодавстві не є вирішенням проблеми, адже сучасний стан розвитку суспільних відносин потребує більш детального врегулювання інституту дистанційної зайнятості, в тому числі в аспекті соціального забезпечення дистанційних працівників, рівності їх трудових прав на рівні з працівниками, які працюють на робочих місцях, створених роботодавцем, вироблення державної політики у сфері дистанційної зайнятості [8, с. 103]. По суті, ті положення, які встановлені Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність», стосуються лише однієї сфери, у якій можливе встановлення дистанційної зайнятості. В той час, в усіх інших сферах дистанційна зайнятість законодавчо не врегульовується.

В даному контексті вітчизняні науковці пов'язують великі надії із майбутнім прийняттям Трудового кодексу України. В останній редакції проекту [7] автори присвятили окрему статтю регулюванню надомної праці. Так, в статті 44 встановлено, що під час укладення трудового договору або пізніше сторони можуть домовитися про виконання працівником роботи вдома (надомну працю), якщо він має для цього необхідні умови, що відповідають вимогам охорони праці, пожежної безпеки і санітарії. Крім цього, даною нормою регулюється питання відшкодування використання у роботі працівником власного майна та відшкодування роботодавцем витрат, пов'язаних з його амортизацією (обладнання та інструментів, плати за електроенергію, водопостачання тощо). Проте, найважливішим є те, що автори передбачили саму можливість укладення трудового договору, умовою якого буде виконання працівником роботи вдома.

Серед актів міжнародного законодавства варто виділити Конвенцію МОП про надомну працю №177 [2], у якій встановлено, що особи із статусом найманих працівників не стають надомниками в розумінні цієї Конвенції через сам лише факт виконання ними від часу до часу роботи як найманими працівниками вдома, а не на своєму звичайному робочому місці. Втім, очевидно, що дане положення не може застосовуватися до працівників, які працюють на умовах дистанційної зайнятості через формулювання «від часу до часу». Відштовхуючи від розуміння дистанційної праці, при встановленні такого режиму відсутня необхідність чіткого визначення часу перебування працівників на робочому місці. Тобто, в дистанційного працівника відсутні часові рамки, протягом яких він виконує свою роботу. Також варто відзначити те, що Конвенція врегульовує лише один із різновидів дистанційної праці, тож її дія не поширюється на інші, які залишаються неврегульованими. Те ж саме стосується і Рекомендації щодо надомної праці №184 [6].

У цілому, варто зробити висновок, що ті нечисленні норми вітчизняного законодавства, які в тій чи іншій мірі стосуються дистанційної зайнятості, урегульовують працю так званих традиційних надомників – тобто, осіб, які виконують вдома певну нескладну та некваліфіковану роботу. Відповідно, сучасні трудові відносини полягають у зміні методів виконання трудової функції та характері трудової сили. На сьогодні, робота, яка потребує високого рівня кваліфікації працівників, також може виконуватись без прив'язки до робочого місця. Дистанційна робота не є тотожною до надомної роботи, адже є ширшим поняттям, а надомна робота відповідно є її різновидом. Саме цим і обумовлені сучасні проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників.

Їх вирішення можливе наступним шляхом передбачення в Законі України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI [3] та в Трудовому кодексі України норм, присвячених:

- 1) порядку укладення трудового договору із дистанційними працівниками;
- 2) визначенню поняття «дистанційна зайнятість» в нормах цих нормативно-правових актів та додати цей термін до законодавчої термінології;
- 3) спеціальним інститутам для забезпечення й координації дистанційної зайнятості;
- 4) гарантіям соціального й матеріального забезпечення дистанційних працівників, а також захисту ними своїх прав.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971 р. Додаток до N 50;
2. Конвенція про надомну працю N 177: Міжнародний документ від 20.06.1996 № 177. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327 (дата звернення 28.06.2019);
3. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Відомості Верховної Ради. 2013. № 24. ст.243;
4. Про затвердження Положення про умови праці надомників: Постанова Органів влади СРСР від 29.09.1981 № 275/17-99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81> (дата звернення 28.06.2019);
5. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 №848-VIII. Відомості Верховної Ради. 2016. № 3. ст.25;
6. Рекомендація щодо надомної праці N 184: Міжнародний документ від 20.06.1996 № N 184. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100 (дата звернення 28.06.2019);
7. Трудовий кодекс України: Проект Закону України №1658 від 27.12.2014. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення 28.06.2019);
8. Вапнярчук Н. М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. Право та інновації. 2016. № 1. С. 101-106

УДК 349.2

Падалка А.О.,

Кандидат юридичних наук

Асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету

ДОСВІД ПОСТРАДЯНСЬКИХ КРАЇН ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ЗАПОЗИЧЕННЯ ДЛЯ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано досвід пострадянських країн щодо правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку та шляхи його запозичення для України. Виявлено позитивні та негативні аспекти такого досвіду. Запропоновано напрями запозичення у національне трудове законодавство з метою оптимізації правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку.

Ключові слова: пострадянські країни, правове регулювання, внутрішній трудовий розпорядок, дисципліна праці, трудове законодавство.

В статье проанализирован опыт постсоветских стран относительно правового регулирования внутреннего трудового распорядка и пути его заимствования для Украины. Выявлены положительные и отрицательные аспекты такого опыта. Предложены направления заимствования в национальное трудовое законодательство с целью оптимизации правового регулирования внутреннего трудового распорядка.

Ключевые слова: постсоветские страны, правовое регулирование, внутренний трудовой распорядок, дисциплина труда, трудовое законодательство.

In the article the experience of post-soviet countries on the legal regulation of domestic labor regulations and ways of borrowing them for Ukraine is analyzed. Positive and negative aspects of such experience have been identified. The directions of borrowing in the national labor legislation are proposed in order to optimize the legal regulation of the internal labor order.

Key words: post-soviet countries, legal regulation, internal labor regulations, discipline of labor, labor law.

Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку в Україні ґрунтується на надбаннях радянської правової системи, оскільки застосовуються застарілі Типові правила [1], прийняті ще за