

УДК 349.2

А.А. КУРОВА, Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого

ПРАВОВІДНОСИНИ У СФЕРІ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Ключові слова: правовідносини, дистанційна зайнятість, працівник, трудові права

Серед проблем, безпосередньо пов'язаних з розбудовою економіки України, винятково важлива роль належить формуванню нових організаційно-економічних відносин у сфері праці. Сучасний темп життя порівняно з минулим є надзвичайно стрімким. У недалекому минулому українське суспільство неспішно розвивалося за сталими законами, головним завданням влади було вчасне реагування на зміни в соціально-економічному середовищі та їх правове забезпечення. Нині ж, суспільні відносини значно ускладнилися. Причиною є швидкий технологічний прорив, який зумовив появу й застосування новітніх технологій у промисловості, економіці, а особливо в галузі телекомунікацій. Глобалізація та динаміка соціально-трудова відносин зумовлює потребу у створенні якісної нормативно-правової бази, яка встигатиме за розвитком інформаційного суспільства і задовольнятиме його тенденції зайнятості.

У зв'язку із вищезазначеним особливої актуальності набуває питання правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників, їх сутність та значення для кожного громадянина. Так, адже все більшої популярності набувають нестандартні форми зайнятості, які трансформують стандартні у такі, які орієнтовані швидше на трудовий результат, ніж процес.

Крім того, актуальність досліджуваної проблематики обумовлюється також доцільністю вивчення позитивного європейського правового досвіду в даній сфері, адже європейська модель зайнятості, в цілому, спрямована на поєднання стабільних робочих місць, стандартної зайнятості, що опосередкована

трудовими договорами, які укладаються на невизначений строк та визнання позитивного впливу гнучкості на зайнятість [1, с.89].

Тематики правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників у тій чи іншій мірі стосуються праці таких вчених, як: М.І. Іншин, В.П. Кохан, А.М. Лушніков, В.М. Лушнікова, М.М. Моцар, О.В. Моцная, М.С. Поліщук, С.О. Сільченко, М.А. Шабанова, І.М. Шопіна та інші. Однак, не применшуючи значення наукових праць зазначених науковців, все ж проблематика правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників досі не були предметом ґрунтовного наукового дослідження. Тому метою статті є проведення загально-теоретичного наукового аналізу питання правовідносин у сфері дистанційної зайнятості.

Зазначимо, що сучасний етап управління трудовими ресурсами обумовлює, насамперед, пошук нових адекватних механізмів правового регулювання дистанційної роботи, що потребує як коректування норм чинного трудового законодавства України, так й диференціації режиму правового регулювання праці. У цьому зв'язку можна погодитись з думкою авторитетного вченого в даній галузі правовідносин І. Кисельовим, який слушно зазначає про таке: «з великою ймовірністю можна припустити, що трудове право ХХІ ст. буде містити в собі потужний масив норм, які регулюватимуть різні аспекти телероботи (дистанційної зайнятості)» [2, с.15].

Досліджуючи питання правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників, що у липні 2012 р. був прийнятий новий Закон України «Про зайнятість населення», однак досліджуваної тематики ним не врегульовані не те, щоб у незначній мірі, а взагалі. Зокрема, на це звернуто було увагу Д. Семеновою та О. Пищуліною. Основне місце відводиться відсутності соціального захисту працівників, які здійснюють свої трудові обов'язки на дому, а це залишає складним становище, в тому числі, сільської молоді, молодих осіб із сімейними зобов'язаннями і молодих фрілансерів [3].

Для повного та обґрунтованого розкриття питання дистанційної зайнятості працівників

необхідно визначити сутність правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників. Питання, пов'язані з об'єктом правових відносин, є найскладнішими в теорії правовідносин. Важко тут знайти положення, яке б одноставно визнавалося й не викликало суперечок.

Багато правовідносин встановлюються з ціллю, щоб шляхом поведінки конкретних осіб досягти певний результат. У цьому випадку не сама поведінка буде об'єктом правовідносин, а саме її результат [4, с.495].

Значення об'єкта правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників грає важливу роль. Оскільки об'єкт у сфері дистанційної зайнятості – це те, заради чого суб'єкти правовідносин вступають у трудові відносини. Правовідносини у сфері дистанційної зайнятості не лише мінімізують витрати роботодавця, дозволяють йому отримати певні трудові результати, але й дають можливість практично всім категоріям населення дистанційно отримувати матеріальні засоби для задоволення своїх потреб.

З огляду на вище викладене слід розкрити зміст правовідносин, який має двоякий характер. Розрізняють юридичний і фактичний зміст.

Юридичний зміст правовідносин – це можливість відповідних дій уповноваженого, необхідність відповідних дій або необхідність утримання від заборонених дій зобов'язаного, фактичний – самі дії, в яких реалізуються права і обов'язки. Юридичний і фактичний зміст не тотожні. Перший значно ширший за інший і включає в себе невизначену кількість можливостей. Наприклад, особа, яка має середню освіту, наділена правом вступати у ВНЗ, тобто перед нею великий вибір можливостей, які складають зміст її суб'єктивного права. Проте реально вступити можливо лише в один навчальний заклад при умові успішного складання вступних екзаменів [4, с.346].

Таким чином, фактичний зміст – тільки один із варіантів реалізації суб'єктивного права.

Зміст правовідносин – це суб'єктивні юридичні права і обов'язки. Суб'єктивне право і відповідний йому обов'язок утворюють юри-

дичний зв'язок уповноваженої і зобов'язаної сторони. Причому правові відносини можуть складатися з одного чи декількох юридичних зв'язків [5, с.653].

Права і обов'язки суб'єктів правовідносин тісно пов'язані між собою: не можна одержати які-небудь права, щоб одночасно не виникли певні обов'язки. Тому, коли працівник вступає у правовідносини у сфері дистанційної зайнятості, то його права супроводжують обов'язки роботодавця і навпаки. Сторони перебувають у стані трудових домовленостей завдяки трудовому договору.

Можна констатувати, що в загальній теорії права щодо визначення структури правовідносин існують такі погляди: 1) до будь-якого виду правовідносин застосовується наступна структура: суб'єкт правовідносин (учасники, наділені суб'єктивними правами та обов'язками); об'єкт (предмет, благо, з приводу якого складаються правовідносини); зміст (суб'єктивні права, обов'язки, виражені у поведінці суб'єктів, тобто зовнішній формі правовідносин); 2) структура правовідносин містить: суб'єкт; об'єкт; зміст правовідносин та юридичний факт; 3) структура правовідносин включає суб'єкт та зміст; 4) структура правовідносин складається лише з одного елемента – суб'єкта. Ми підтримуємо першу позицію, відповідно до якої до структури правовідносин входять такі елементи – суб'єкт, об'єкт і зміст.

На думку С.С. Алексєєва, правовідносини є складним утворенням, що мають внутрішню будову. До їх складу входять: а) зміст правовідносин (матеріальний – поведінка суб'єктів і юридичний – суб'єктивні юридичні права й обов'язки); б) суб'єкти права, тобто учасників правовідносин; в) об'єкти правовідносин [6, с.100]. З цим твердженням можна погодитися, оскільки правовідносини у сфері дистанційної зайнятості містять структурні елементи у виді суб'єктів (учасників правовідносин, а саме працівник та роботодавець), об'єкта (благо, з приводу якого виникають, змінюються, припиняються правовідносини – задоволення власних потреб (у працівника – потреба забезпечення прожиття своєї сім'ї, а

роботодавця – розвиток економічних показників виробництва), змісту (права та обов'язки працівника і роботодавця).

В будь-яких правовідносинах суб'єктивно-му праву одного учасника відповідає юридичний обов'язок іншого учасника. Прикладом можуть бути правовідносини у дистанційній зайнятості, що виникли на основі трудового договору. Суб'єктами правовідносин є дві особи: роботодавець (той що надав роботу та винагороду за її виконання) і працівник (той хто отримав від роботодавця винагороду та виконав роботу). Об'єктом правовідносин є реальне благо – матеріальна винагорода за виконану роботу (для працівника) та результат роботи (для роботодавця). Об'єктивним правом роботодавця є вимога про виконання роботи. Юридичним обов'язком працівника є виконання роботи. Право і відповідний йому обов'язок складають зміст даних правовідносин.

Слушною є думка М. Беляєвої про те, що наслідком такої домовленості є взаємодія працівника та роботодавця поза правовим полем. А прагнення роботодавця не оформлювати трудові відносини належно пояснюється бажанням мінімізувати витрати, пов'язані з наймом робочої сили [7, с.23].

Отже, на основі вище проведеного аналізу можна зробити висновок, що правовідносини у сфері дистанційної зайнятості – це врегульовані нормами трудового законодавства соціально-трудова відносини поза межами підприємства і без прив'язаності до нього та роботодавця у процесі виконання трудових обов'язків працівником, де останні мають один перед одним обов'язки та права, що передбачені трудовим договором.

Таким чином, оцінка соціально-трудова відносин у сфері дистанційної зайнятості виявила такі проблемні питання: українським законодавством не урегульовані соціально-трудова відносини у сфері дистанційної зайнятості стосовно умов праці, організації робочого місця, охорони праці, заробітної плати і т.д.; працівники, що працюють дистанційно, не вміють правильно розраховувати витрати коштів і часу на організацію роботи вдома; не

встановлені інституціональні рамки запозиченої праці; договірні відносини між її учасниками формуються зазвичай хаотично. Таким чином, у роботодавців з'являється можливість у прихованому вигляді перекладати витрати, пов'язані з організацією домашнього робочого місця, на заробітну плату дистанційно зайнятих працівників. Формування таких відносин дозволяє окремим учасникам процесу отримувати додаткові не обґрунтовані вигоди та знижує захищеність працівників. Дистанційні працівники не можуть повною мірою реалізувати свої права, але в повному обсязі повинні виконувати покладені на них обов'язки.

Отже, з огляду на вищезазначене, на нашу думку, вкрай необхідною є чітка правова регламентація особливостей регулювання праці дистанційних працівників у проекті Трудового кодексу країни з метою забезпечення додержання, сприяння та реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці, а саме: свободи об'єднання й дієвого визнання права на ведення колективних переговорів, скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці, дієвої заборони дитячої праці, недопущення дискримінації в галузі праці й занять, а також інших особистих немайнових і майнових прав працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лушников А. М. Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости / А. М. Лушников, М. А. Фомина // Труд за рубежом. – 2007. – № 2. – С. 78–109.
2. Киселев И. Судьбы трудового права в XXI веке / И. Киселев // Вопросы трудового права. – 2006. – № 5. – С. 13–17.
3. Аналітична записка «Щодо регулювання надання першого робочого місця» в Законі України «Про зайнятість населення» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/932>.
4. Кельман М. С. Загальна теорія держави та права : підручник / М. С. Кельман,

О. Г. Мурашин, Н. М. Хома. – 3-е вид. стереотипне. – Львів : Новий Світ-2000, 2009. – 584 с.

5. Теория государства и права : курс лекций / под ред. Н. И. Матузова, А. В. Малько. – 2-е изд. – М. : Юрист, 2001. – 776 с.

6. Алексеев С. С. Общая теория права /

С. С. Алексеев. – Т. 2. – М. : Юрид. лит., 1982. – 300 с.

7. Беляева М. Г. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости / М. Г. Беляева // Трудовое право. – 2008. – № 5. – С. 21–24.

Курова А. А. Правовідносини у сфері дистанційної зайнятості працівників / А. А. Курова // Форум права. – 2014. – № 2. – С. 244–247 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_2_43.pdf

Проведено загальний аналіз сутності правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників, надано їх характеристику, розкрито значення їх об'єкта, суб'єкта та змісту.

Курова А.А. Правоотношения в сфере дистанционной занятости работников

Проведен общий анализ сущности правоотношений в сфере дистанционной занятости работников, дана их характеристика, раскрыто значение их объекта, субъекта и содержания.

Kurova A.A. Relationships in the Sphere of Workers Distance Employment

This article provides a general analysis of the nature of relationships in the sphere of workers distance employment, given their characteristics, outlined their importance of the object, subject and content.

Форум права Форум