

9. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III // Відом. Верх. Ради. України. – 2001. – № 25-26. – Ст. 131.
10. Шишкіна К.І. Мінімальна заробітна плата як державна соціальна гарантія та світовий досвід її визначення / К.І. Шишкіна // Продуктивність агропромислового виробництва. – 2013. – № 23. – С. 32-36.
11. Про затвердження Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається: Наказ Міністерства, Мінпраці України, Мінмолодьспорт України від 02.06.1995 № 159/30/1526 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua/>
12. Процевський О.І. Чи дійсно держава не гарантує громадянам право на працю? / О.І. Процевський // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «Право». – 2013. – Вип. 20. – С. 10-18.
13. Петренко І.В. Правова природа державної служби зайнятості України / І.В. Петренко // Європейські перспективи. – 2012. – № 2 (2). – С. 164-169.
14. Яворська Л.М. Працевлаштування молоді в сучасних умовах: економіко-правові аспекти / Л.М. Яворська, С.В. Селезень // Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». – 2014. – № 1. – С. 130-137.

УДК 349.2

Носенко В.О.,

головний юрисконсульт ТОВ "Юридична планета"

СУТНІСТЬ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

У статті проаналізовано сутність і значення правовідносин у сфері дистанційної зайнятості. Надано загальнотеоретичну характеристику правовідносин у сфері дистанційної зайнятості.

Ключові слова: трудові правовідносини, правовідносини у сфері дистанційної зайнятості, дистанційна зайнятість.

В статье проанализированы сущность и значение правоотношений в сфере дистанционной занятости. Предоставлено общетеоретическую характеристику правоотношений в сфере дистанционной занятости.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, правоотношения в сфере дистанционной занятости, дистанционная занятость.

The article analyzes the nature and value of legal distance employment. Courtesy general theoretical characteristics of relationships of distance employment.

Keywords: labor relations, the relationship of distance employment, distance employment.

Одним з пріоритетних завдань на шляху розбудови сфери трудових відносин в Україні є створення нових форм взаємодії у сфері праці. За останній час відносини у трудовій сфері зазнали радикальних змін та перетворень. Трансформації в сфері праці в більшій мірі пов'язані із дедалі активнішим впровадженням нестандартних форм зайнятості, зокрема дистанційної зайнятості, до якої в Україні є велика зацікавленість працівників, але вона є мало дослідженою з точки зору правовідносин.

Дистанційна зайнятість працівників, як одна з найбільш сучасних та інноваційних форм зайнятості на світовому ринку праці, є не надто розвиненою в нашій країні, однак світові тенденції розвитку сфери трудових правовідносин показують, що дана форма зайнятості має значні перспективи, що зобов'язує створювати необхідні умови для її впровадження і в Україні. На даний момент питання дистанційної зайнятості в Україні є не врегульованим на законодавчому рівні, але велика кількість праць та пропозицій щодо можливостей впровадження дистанційної зайнятості, присутніх в науковій літературі, дають сподівання, що незабаром вітчизняний законодавець зверне увагу на дану проблематику і вона набуде офіційного закріплення.

Відсутність належного законодавчого регулювання дистанційної зайнятості в Україні змушує дану нестандартну форму зайнятості перебувати в тіньовому секторі. Основна проблема правовідносин в сфері дистанційної зайнятості в Україні криється

саме у відсутності законодавчої бази, яка б регулювала дане питання, тому існує необхідність вивести дану форму нестандартних правовідносин на легальний рівень.

У вітчизняній науці трудового права питання сутності правовідносин в сфері дистанційної зайнятості були розглянуті такими вченими: В. А. Барабуля, О. П. Бойко, Н. Т. Вишневська, О. Г. Вільшанова, М. В. Веречко, І. Ф. Гнибіденко, Б. М. Данилишин, О. Г. Донко, В. В. Зайченко, А. І. Катарлан, І. Я. Кисельов, А. М. Колот, Л. В. Котова, В. П. Кохан, І. С. Кумина, А. А. Курова, І. В. Лагутіна, М. В. Луданик, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, В. С. Мойсик, В. М. Мужейко, М. М. Моцар, О. В. Моцна, І. М. Новак, О. Ф. Новікова, В. А. Ніжна, Л. В. Шаульська та ін. Враховуючи, що дистанційна зайнятість працівників є достатньо новим напрямком розвитку ринку праці в Україні, а тому досить динамічно розвивається і потребує постійного дослідження та звертаючи увагу на те, що питання сутності правовідносин в сфері дистанційної зайнятості вивчалось лише фрагментарно, то актуальність нашого дослідження не повинна викликати сумнівів.

Метою статті є проведення загальнотеоретичного дослідження правовідносин у сфері дистанційної зайнятості.

Зважаючи, що досліджень щодо аналізу правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників в Україні проводилося обмаль і для того, щоб виводити власні позиції на основі стану правовідносин в даній сфері практично неможливо, то почнемо наше дослідження із вивчення поняття «правовідносини».

Тож, поняття «правовідносини» є одним із фундаментальних категорій правової науки, а отже його дослідження проводилося багатьма видатними науковцями в різних галузях права. Наприклад, О. Ф. Скакун виражає позицію, що правовідносини – це врегульовані нормами права вольові суспільні відносини, виражаються в конкретному зв'язку між правомочними зобов'язаними суб'єктами – носіями суб'єктивних юридичних прав, обов'язків, повноважень і відповідальності, – і забезпечуються державою [1, с. 345]. Погоджуємося із позицією вченої, оскільки правовідносини, на нашу думку, побудовані на нормах права, а держава встановлює ці норми і виконує контрольну-наглядову функцію за їх дотриманням. Всі інші фізичні або юридичні особи повинні дотримуватися норм права та при побудові відносин між собою керуватися його нормами.

Максимально лаконічну думку виражає І. В. Шестрякова, вважаючи, що правовідносини – це суспільні відносини, врегульовані нормою права [2, с. 63]. Складно заперечувати судження вченої, адже вона вказує на дві найважливіші особливості правовідносин: суспільні відносини (регулюються нормами права). Однак, вважаємо, що чітка і лаконічна позиція вченої є досить поширеною в науковому просторі, а тому називати її як таку, що має авторський почерк не будемо.

М. І. Іншин та В. І. Щербина висловлюють думку, що правовідносини – виключно важлива форма реалізації права у житті суспільства – це не другорядна правова категорія або якийсь «побічний продукт» права, а необхідна й основна форма його здійснення [3, с. 120]. Як бачимо, науковці виражають позицію, яка одночасно в собі поєднує і науковий, і публіцистичний стиль викладення матеріалу, але, при цьому, така думка є досить слушною. Вчені досить вдало підкреслюють момент, що за допомогою правовідносин суспільство, в особі кожного його члена, реалізовує свої права. Ми вважаємо, що будь-які правовідносини є суспільними відносинами, які на основі норм права залишаються в певних рамках, визначених законодавством.

Ще один відомий український вчений, який переважно досліджує науку трудового права – П. Д. Пилипенко, вважає, що правові відносини – це такі суспільні стосунки, які виникають на основі правових норм, і їх учасники наділені суб'єктивними правами та юридичними обов'язками, що забезпечуються державою [4, с. 58]. До такої позиції науковця в нас є кілька уточнень: по-перше, поняття «стосунки» є більш широким, ніж термін «відносини», оскільки відносини виражають лише взаємодію між людьми, а стосунки можуть виражати як взаємодію між людьми, так і взаємодію держав, юридичних осіб, фізичних та юридичних осіб і т. д.; по-друге, правовідносини не лише забезпечуються державою, але й встановлюються та визначаються нею. Таким чином, вважаємо, що позиція П. Д. Пилипенка є досить вірною, однак потребує уточнень.

Проаналізувавши найбільш поширені в правовій науці позиції відносно визначення поняття «правовідносини», та розуміючи, що єдиного визнаного трактування на даний момент не існує, то запропонуємо власне визначення. Отже, правовідносини – це система взаємодії та зв'язків суб'єктів суспільних відносин, що забезпечуються державою та регулюються нормами права, де реалізуються юридичні права, обов'язки, повноваження, функції та відповідальність з метою досягнення попередньо визначеного результату таких зв'язків.

Зважаючи, що проблематика правовідносин в сфері дистанційної зайнятості працівників розглядається в аспекті трудової науки, то варто, на нашу думку, навести визначення поняття «трудова правовідносини» або «правовідносини у трудовому праві». Так, М. І. Іншин та В. І. Щербина вважають, що правовідносини у трудовому праві – це суспільні зв'язки у сфері колективно організованої праці, що складаються під впливом норм трудового права, учасники яких виступають у ролі носіїв суб'єктивних прав і юридичних обов'язків [5, с. 121]. На нашу думку, трудові правовідносини представлені не лише у сфері колективно організованої праці, як зазначають вчені, але й на індивідуальному рівні. Прикладом таких трудових правовідносин є відносини між власником підприємства, установи, організації та конкретним робітником, адже, якщо існують індивідуальні трудові спори, тобто, конфлікти між власником господарського суб'єкта та робітником, то чому не може бути індивідуального рівня трудових правовідносин. Л. П. Грузінова та В. Г. Короткін виражають позицію, згідно якої правовідносини у сфері трудового права – це врегульовані нормами трудового законодавства трудові й тісно пов'язані з ними відносини у сфері праці [6, с. 87]. Зазначена думка вчених досить повно і при цьому ємко характеризує загальні характеристики трудових правовідносин. Однак, така позиція за рахунок того, що не відкриває нічого нового, в порівнянні з аналогічними визначеннями поняття «трудова правовідносини» в науковій літературі є занадто поверхневою.

В. І. Прокопенко вважає, що трудові правовідносини – це двосторонні відносини працівника з власником або створюваним ним підприємством по виконанню за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав і обов'язків [7, с. 164]. Дане трактування терміну «трудова правовідносини» є неповним, оскільки, проводячи аналогію із визначенням М.І. Іншина та В. І. Щербини, де трудові правовідносини вважаються зв'язками у сфері колективно організованої праці, автор визначає, що це відносини тільки між індивідуальними суб'єктами трудового права, з чим ми не можемо погодитися. На наш погляд, трудові

правовідносини потрібно розглядати в комплексі суспільних відносин та зв'язків як індивідуальних, так і колективних суб'єктів трудового права.

Таким чином, розглянувши підходи вчених до визначення поняття «трудова правовідносини», наведемо власну позицію, оскільки вважаємо, що багато із нині існуючих думок не в повній мірі розкривають суть даного терміну. Отже, трудові правовідносини – це відносини між суб'єктами трудового права, що виникають на підставі укладення угоди, регулюються трудовим законодавством та забезпечуються державою, при яких всі сторони правовідносин реалізують свої трудові права та зобов'язуються виконувати обов'язки задля злагодженого механізму взаємодії та задоволення матеріальних і духовних потреб сторін.

Тож, визначивши поняття «трудова правовідносини» на основі багатьох наукових позицій, їх критики та аналізу, перейдемо ближче до теми нашого дослідження, а саме питання правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників. Зважаючи, що дистанційна форма зайнятості є досить новою для України, то переважно дослідники вдаються до вивчення більш простих понять суміжних до даної форми зайнятості і досліджують поняття «дистанційна зайнятість» або «дистанційна форма зайнятості», виділяють її ознаки та характерні особливості, аналізують стан правового регулювання, а точніше – його відсутність, даного напрямку в Україні, пропонують можливі шляхи виводу дистанційної зайнятості із «тіні» та ін. Якщо говорити про поняття та ознаки правовідносин в сфері дистанційної зайнятості, то змушені констатувати, що подібних досліджень було обмаль, але й ті, які проводилися, лише опосередковано розглядали проблеми правовідносин в сфері дистанційної зайнятості.

Дефініцію «правовідносини в сфері дистанційної зайнятості працівників» визначила в своєму дослідженні тільки одна вчена. Так, А. А. Курова вважає, що правовідносини у сфері дистанційної зайнятості – це врегульовані нормами трудового законодавства соціально-трудова відносини поза межами підприємства і без прив'язаності до нього роботодавця у процесі виконання трудових обов'язків працівником, де останні мають один перед одним обов'язки та права, що передбачені трудовим договором [8]. За відсутності аналогічних думок для порівняння складно проводити об'єктивну оцінку визначеного терміну. Все ж вважаємо, що вчена доволі чітко змогла сформулювати дане визначення, адже враховано всі ключові аспекти правовідносин в сфері дистанційної зайнятості.

Дистанційна зайнятість не є стандартною формою зайнятості, а тому правовідносини в цій сфері, на нашу думку, виходять за рамки звичайних трудових правовідносин. Такої ж думки дотримується І. В. Лагутіна, яка вважає, що дистанційна зайнятість втрачає характерні ознаки трудових правовідносин: працівник не перебуває під безпосереднім контролем роботодавця, тому й питання трудової дисципліни, охорони праці (можливість роботодавця її забезпечити) та взаємної відповідальності сторін виявляється під питанням [9, с. 163]. Погоджуємося із вченою і вважаємо, що оскільки дистанційна форма зайнятості працівників є однією із нетипових (нестандартних) форм зайнятості, то і всі інші складові даної категорії виходять за рамки звичайних трудових правовідносин.

Наприклад, О. Моцная виражає думку, що правовідносини в сфері нетипової зайнятості – це трудові правовідносини, в яких відсутня або видозмінена будь-яка з істотних (критеріальних) ознак традиційних трудових правовідносин: особиста, організаційна або майнова [10, с. 17]. Зважаючи, що дистанційна форма зайнятості є

однією із складових нетипової зайнятості, то це означає, що правовідносини в сфері дистанційної зайнятості відрізняються від звичайних трудових правовідносин. Ми вважаємо, що правовідносини в сфері дистанційної зайнятості працівників потребують чіткого законодавчого регулювання, а також необхідно законодавчо закріпити поняття «правовідносини в сфері дистанційної зайнятості працівників» для кращого розуміння, що являє собою дана дефініція.

Отже, на нашу думку, правовідносини в сфері дистанційної зайнятості працівників – це вид правовідносин у сфері трудового права, що встановлюються на основі підписання договору між суб'єктами трудового права (роботодавцем та працівником), регулюються нормами трудового законодавства та забезпечуються державою, які переносяться за межі традиційного робочого місця (приміщення роботодавця) в місце комфортні працівнику.

Ознаками правовідносин в сфері дистанційної зайнятості працівників є: 1) не урегульованість правовідносин чинним українським трудовим законодавством; 2) переносяться за межі традиційного робочого місця; 3) хаотичність договірних відносин при дистанційній формі зайнятості; 4) недостатня самоорганізованість працівників при роботі за межами приміщення роботодавця.

Підводячи підсумки нашого дослідження, не можемо не відмітити слабку дослідженість питання сутності правовідносин в сфері дистанційної зайнятості працівників, що одночасно створює актуальність теми дослідження і позначає відсутність належного фундаменту для наукового аналізу. Ми вважаємо, що підвищення кількості та якості дослідження щодо сутності правовідносин в сфері дистанційної зайнятості працівників є тим самим каталізатором, який може запустити механізм законодавчого регулювання даної проблематики. Тож, маємо переконання щодо необхідності вивчення дистанційної зайнятості в багатоаспектному ракурсі, в тому числі в порівнянні з правовідносинами в інших сферах зайнятості, що дасть необхідний поштовх для повної легалізації даної правової категорії.

Список використаних джерел:

1. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник / Пер. з рос. – Харків: Консум, 2008. – 656 с.
2. Шестерякова И.В. Международное трудовое право. Саратов: Изд-во Саратов. гос. академии права. – 2007. – 123 с.
3. Іншин М.І. Трудове право України: підручник / М.І. Іншин, В. І. Щербина. – Харків: Диска плюс, 2014. – 500 с.
4. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.
5. Іншин М. І. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Харків: Диска плюс, 2014. – 500 с.
6. Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Трудове право України: Навч посіб. – К.: МАУП, 2003. – Ч. 1. – 128 с.
7. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
8. 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
9. Лагутіна І.В. Особисті немайнові права дистанційних працівників / І.В. Лагутіна // Порівняльно-аналітичне право. – № 2. 2014. – С. 162-165.
10. Мощная О. Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости / О. Мощная // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – № 9. – С. 15-22.