

УДК 349.24

ДИСТАНЦІЙНА ПРАЦЯ.  
РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В МЕЖАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Демченко О. В.,

кандидат юридичних наук, доцент, доцент  
кафедри державно-правових дисциплін  
юридичного факультету  
Харківського національного університету  
імені В.Н. Каразіна

**Анотація:** Стаття присвячена дистанційній праці, як різновиду нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці. У статті досліджується необхідність реформування трудового законодавства України у сфері організації найманої праці за міжнародними стандартами. В результаті проведеного дослідження зазначеної проблематики, підкреслена необхідність подовження реформування чинного трудового законодавства України щодо встановлення правового регулювання роботи дистанційних працівників.

**Ключові слова:** Працівник, роботодавець, нестандартні форми зайнятості, трудове законодавство, праця, дистанційна праця.

**Аннотация:** Статья посвящена дистанционной работе, как разновидности нестандартной формы занятости на современном рынке труда. В статье исследуется необходимость реформирования трудового законодательства Украины в сфере организации наемного труда согласно международных стандартов. В результате проведенного исследования указанной проблематики, подчеркнута необходимость продолжения реформирования действующего трудового законодательства Украины относительно установления правового регулирования труда дистанционных работников.

**Ключевые слова:** Работник, работодатель, дистанционный работник, нестандартные формы занятости, трудовое законодательство, труд, дистанционный труд.

**Annotation:** The article is devoted to distance work as a kind of non-standard forms of employment in today's job market. The article examines the need to reform labor legislation of Ukraine according to international standards in the sphere of wage labor. The result of this study underlies the necessity to continue this labor law of Ukraine reforming in order to establish the legal regulation of teleworkers.

**Key words:** employee, employer, non-standard forms of employment, teleworker, labor, telework.

Наша країна переживає вкрай складний та суперечливий період. Для сприяння відновлених процесів і подальшої стабілізації економіки вважаємо вкрай необхідним продовження реформування однієї з провідних галузей національного законодавства – трудового. Сучасна модель трудових відносин в Україні ґрунтується на низці закріплених міжнародними стандартами положеннями у сфері організації найманої праці. У першу чергу правовідносини між працівником та роботодавцем фіксуються на кодифікованих засадах (шляхом укладення трудових договорів, договорів про найм, трудових контрактів), по-друге, на безстроковості подібних відносин, та по-третє, регламентації тривалості робочого дня та робочого тижня. Трансформаційні процеси, які подовжують відбуватися в нашій державі в сфері соціально-економічних відносин та технічного розвитку, знайшли своє відображення у зміні сфери трудових відносин щодо формування нові стратегії трудовозайнятого населення, його адаптаційного потенціалу. У своєму виступі на тему «Соціальна Європа в умовах жорсткої економії», на міжнародній конференції присвяченій соціальному діалогу у формуванні та поліпшенні зайнятості та умов праці в країнах Євросоюзу (далі – ЄС), що пройшла в Афінах у 23.06.2014 року лауреат Нобелівської премії професор Крістофер Пісарідес сказав: «Я вважаю успішною таку європейську модель держави, яка одночасно поєднує в собі економічний аспект, а саме створює багато робочих місць, є досить гнучкою щоб прийняти нові технологічні досягнення і вносить свою власну лепту у дослідження та інновації; і

одночасно соціальний аспект коли забезпечується висока якість соціальних послуг та мінімізується рівень бідності. Бо ідеального стану не існує» [1]. Не можна не поділяти думку автора в його висловлюванні щодо розуміння формування провідної сучасної держави з урахування розвитку сучасних технологій і, як наслідок, поширення трудового потенціалу в різних формах трудової зайнятості та втілення соціальних гарантій для працівників з боку держави. Поширення дистанційної праці є однією із зазначених ознак таких змін.

Дистанційна праця вже має певний досвід правового регулювання у світовій практиці, та, не дивлячись на давність використання дистанційної праці, розпочатої з ідеї Джека Нілеса (Jack Nilles, США) [2] у 1973, процес дослідження та реформування правовідносин з використання роботи дистанційного працівника продовжується. Науковою-теоретичною основою статті стали положення праць науковців іноземних держав, зокрема: Гарі Десслера (Dessler, Gary), науковців з країн пістрадянського простору: В. Гімпельсона, Р. Капелюшнікова, М. Луданік, Н. Шипіної, А. Лушнікова, М. Фоміна, так і роботи національних науковців В. Венедіктова, С. Венедіктова, Я. Свічкарьової, Р. Шабанова, І. Лагутіної.

Закріплені Конституцією України трудові права гарантують громадянам вільний вибір виду праці. Кожний громадянин має право займатись будь-якими видами праці і вправі оформлювати свої стосунки в тому числі на засаді довгострокового співробітництва в межах трудових правовідносин. У свою чергу, відповідно п. 1 ст. 5 та п. 1 ст. 6 Закону України «Про зайнятість населення», прямим обов'язком держави є створення відповідних умов та гарантій здійснення

громадянами права на працю, рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності, В.С. Венедіков підкреслює: «На сьогоднішній день реалізація права на працю та регламентація його нормами трудового законодавства здійснюється після укладення трудового договору, як юридичного факту для виникнення трудових правовідносин. Праця завжди була важливим чинником людської цивілізації, бо створювала матеріальні та духовні блага для її існування та подальшого розвитку. Таке положення не втратило своєї актуальності і на цей час, в епоху глобалізації економічних перетворень та становлення ринку праці. Науково-технічний прогрес, поява нових засобів виробництва, інформатизація технологічних процесів у цілому не змінили ставлення людини до праці, тільки змінили змістовність цього процесу, інтелектуалізували трудову діяльність, посилили творчий зв'язок людини з засобами виробництва. Все це потребує нових підходів до сучасного визначення поняття та сутності трудового договору і здійснення правового регулювання існуючих та виникаючих суспільних відносин на сучасному етапі розвитку держави та суспільства, коли існують різні форми власності на засоби виробництва, при законодавчому закріпленні свободи праці та свободи укладання трудового договору» [4, с. 42]. І з цим не можна не погодитись. У свою чергу, дистанційна праця характеризується відсутністю прив'язки до робочого місця і самостійною організацією умов праці та місця її виконання та, головне – використання мережі «Інтернет». Певна роль до розповсюдження дистанційної форми праці належить зростання умов мобільності робітника. Під мобільністю мається на увазі організація умов виконання праці та вибір її видів безпосередньо робітником. Певний правовий вакуум, який існує щодо праці за відхиленням від стандартних традиційних умов сприяє лише порушенню трудових прав працівника. У науковій літературі під працею прийнято розуміти цілеспрямовану діяльність людини, що потребує фізичної або розумової енергії та орієнтованої на створення духовних цінностей. Саме в процесі праці людина видозмінює й пристосовує предмети природи для задоволення як особистих, так і суспільних потреб [5, С.34].

Правове регулювання дистанційної праці можна довести шляхом аналізу законодавства країн Європейського Союзу (далі – ЄС). Парадигму правового регулювання дистанційної праці запровадила укладена між європейськими соціальними партнерами у 2002 році Рамкова угода про телероботу [3]. Підкреслимо, що ставлення до правового закріплення дистанційної праці в країнах ЄС не є однаковим. Найбільш поширений спосіб реалізації Європейської Рамкової угоди втілюється шляхом внесення змін до національного законодавства, а саме змінами до трудового кодексу (Польща, Словаччина, Чехія, Венгрія, Словенія), чи прийняттям окремого закону (Греція), або через колективні договори, які, в свою чергу, мають певну диференціацію залежно від рівня охоплення та обов'язкового характеру колективних переговорів, що діють на національному, галузевому рівні або безпосередньо на рівні компанії (Італія, Австрія,

Данія, Франція, Люксембург). Аналіз законодавства інших країн-учасників ЄС доводить, що визнання дистанційної праці як окремого правового інституту є безперечно важливою диверсифікацією відносин трудової зайнятості. Уряди держав – членів ЄС підтримують розвиток дистанційної роботи і подовжують відповідні транспозиції в законодавство. Тому є доцільним підкреслити різноманітність та індивідуальність шляхів упровадження умов дистанційної праці в регулювання трудових відносин з дотриманням національного ставлення до традицій так званого «жорсткого права» та «договірного права». Україна належить до країн з визнанням загальної важливості дій норм головного джерела трудового права – кодексу з паралельним визнанням значущості договірних складових з урегулювання питань у галузі праці. Кодекс законів про працю України (далі – КзпП) покликаний врегулювати трудові відносини всіх працівників на принципах зростання продуктивності праці, поліпшення якості роботи та ефективності виробництва. У свою чергу колективний договір як акт соціального партнерства покликаний забезпечити регулювання трудових відносин на більш локальному рівні для забезпечення саме виробничих, соціально-економічних та організаційних умов функціонування підприємства та його трудового колективу.

Виходячи з наведеного, можемо стверджувати, що одним з етапів євроінтеграції для України є реформування національного трудового законодавства з визнанням нової сучасної нестандартної форми зайнятості – дистанційна праця. Оскільки за висновками Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України Проект Трудового кодексу України ще потребує доопрацювання, в межах подовження реформи трудового законодавства та необхідності правового врегулювання нагальних потреб, вважається доцільним на цьому етапі впровадження транспозиції у чинне трудове законодавство України, а саме прийняття Проекту Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення соціальних гарантій найманих працівників» № 3388 від 09 жовтня 2003 року щодо ініціативи врегулювання питання складення трудового договору, який передбачає ч.1 ст. 24 КЗпП викласти в такій редакції: «Працівник не може бути допущений до роботи без укладення письмового трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу. Трудовий договір підлягає реєстрації головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у встановленому Кабінетом Міністрів України порядку. Інформація щодо укладання трудових договорів та змін до них надається до відповідних територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції» [6]. Вважається також за потрібне внесення відповідних змін до глави 3 КЗпП, а саме: ст. 7, ст. 13, ст. 21 доповнити «на умовах дистанційної праці», у ст. 24 передбачити укладання

трудового договору «за умовами дистанційної праці», та внести відповідних зміни до ст. 7 Закону України «Про колективні договори та угоди». Вочевидь, з урахуванням специфіки виконання роботи дистанційним працівником, передбачається процедура складання трудового договору шляхом обміну електронними документами. Прийнятий урядом у 2003 році Закон України «Про електронний цифровий підпис» розширює права фізичних та юридичних осіб, при здійсненні діяльності з використанням електронних документів. Електронний цифровий підпис використовується суб'єктами електронного документообігу для ідентифікації підписувача та підтвердження цілісності даних в електронній формі [6]. Тому, враховуючи доведене, постає питання щодо регулювання праці дистанційного працівника шляхом внесення певних змін і до Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг». А саме в частині 1 статті 3 Закону вважається доцільним розширити коло поширення використання електронних документів також і в межах трудового законодавства, таким чином стаття має бути в такій редакції: «Відносини, пов'язані з електронним документообігом та використанням електронних документів, регулюються Конституцією України, Цивільним кодексом України, Кодексом законів про працю України...».

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Christopher Pissarides. Social Europe in a climate of austerity [Електронний ресурс]. □ Режим доступу: <http://www.eurofound.europa.eu/events/2014/socialdialogueasadriver/>
2. Jack M. Nilles. The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow by Jack M. Nilles with F. Roy Carlson, Jr., Paul Gray and Gerhard J. Hanneman / Krieger Publishing, PO Box 9542, Melbourne, FL. □ 1973, □ 208 с.
3. Implementation of the European Framework Agreement on telework [Електронний ресурс]. □ Режим доступу: [http://resourcecentre.etuc.org/linked\\_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf](http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf).
4. Венедіктов В.С. Теоретичне визначення поняття та сутності трудового договору в умовах кодифікації трудового законодавства / В.С. Венедіктов // Вісник Херсонського національного університету. Серія «Юридичні науки», № 1. □ 2013. □ 78 с.
5. Венедіктов С.В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід / С.В. Венедіктов. □ К.: Алерта, 2012. □ 368 с.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення соціальних гарантій найманих працівників: Проект Закону України №3388 від 09 жовтня 2013 року. [Електронний ресурс]. □ Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=48602](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=48602).
7. Про електронний цифровий підпис: Закон України від 22.05.2003 р. № 852-IV [Електронний ресурс]. □ Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/852-15>.

УДК 347.736/.738:331.108.644.7(477)

### БАНКРУТСТВО ПІДПРИЄМСТВА ТА ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

**Войно-Данчишина О. Л.,**

кандидат юридичних наук, доцент  
Харківського гуманітарного університету  
«Народна українська академія»

**Анотація:** Стаття присвячена аналізу українського законодавства про банкрутство підприємств, проблемам звільнення працівників та судовій практиці щодо задоволення вимог кредиторів до підприємства-банкрута.

**Ключові слова:** банкрутство, кредитори, звільнення, працівники, гарантії, задоволення вимог, середній заробіток, соціальна захищеність.

**Аннотация:** Статья посвящена анализу украинского законодательства о банкротстве предприятий, проблемам увольнения работников и судебной практике по удовлетворению требований кредиторов к предприятию-банкроту.

**Ключевые слова:** банкротство, кредиторы, увольнение, работники, гарантии, удовлетворение требований, средний заработок, социальная защищенность.

**Annotation:** The article analyzes the Ukrainian law on enterprise bankruptcy issues layoffs and jurisprudence to meet the demands of creditors to bankrupt enterprises.

**Key words:** bankruptcy, creditors, dismissal, workers, guarantee satisfaction, average earnings, social security.

Становлення сучасної ринкової системи в Україні принципово змінило умови діяльності суб'єктів економіки. В умовах жорсткої конкуренції окремі учасники не в змозі виконувати свої зобов'язання і інститут банкрутства став невід'ємним атрибутом ринкової економіки. В Україні на сьогоднішній день 8811 підприємств знаходяться в процедурі банкрутства. Серед них 438 підприємств – це державні підприємства або підприємства, у

статутному фонді яких державі належить більше 25%. Решта – підприємства приватного сектору економіки, в тому числі фізичні особи – підприємці.

При здійсненні процедури банкрутства, через яку пройшли вже багато вітчизняних підприємств, часто проводяться масові звільнення працівників, що породжує іншу соціальну проблему – безробіття. Організація-банкрут не може запропонувати співробітникам, які звільняються інші посади, так як вакансії просто відсутні. Навіть думка профспілкового органу підприємства з приводу