

В. Д. АВЕСКУЛОВ,  
кандидат юридичних наук, асистент кафедри  
трудового права Національного юридичного  
університету імені Ярослава Мудрого

## ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ІЗ ДИСТАНЦІЙНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ

У статті розглянуто відмінні риси організаційного та особистісного елементів відносин із дистанційними працівниками, досліджено галузеву належність цих відносин. Розкрито характерні ознаки правового регулювання дистанційної праці: особливості встановлення режиму робочого часу та часу відпочинку, забезпечення роботодавцем належних умов праці тощо.

**Ключові слова:** нетипова зайнятість, дистанційна праця, робота вдома, трудові відносини, робочий час, прогул.

**Постановка проблеми.** Стрімкий розвиток інформаційних технологій відкрив перед людством безліч можливостей і в той же час обумовив появу маси викликів, які охопили чи не всі сфери людського буття та потребують відповідного реагування. Одним із важливих завдань, що постає перед економічною та юридичною науками, є вивчення такого явища, як «дистанційна праця». Попри те, що кількість працівників, які реалізують трудову функцію поза межами приміщень роботодавця, щодня зростає, число питань, що пов'язані із дистанційною зайнятістю та потребують подальшого вивчення, залишається значним. Про необхідність проведення масштабних досліджень та формування національного законодавчого поля, що регулювало би порядок застосування дистанційної праці, говорять як правники, так і економісти, проте національний законодавець і досі приділяє позначеній проблемі лише епізодичну увагу. Так, термін «дистанційна праця» не згадується в жодному законі України, тоді як у декількох місцях мова йде про працю вдома, що є одним із видів праці дистанційної (ч. 8 ст. 179 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України); ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» тощо).

**Аналіз останніх досліджень.** Дослідженню проблем дистанційної праці присвячено роботи таких вітчизняних учених-правників, як Ю. О. Саєнко, П. Ю. Світайло, Я. В. Свічкарьова, О. Г. Серета; дещо більшу увагу названій темі присвячено в роботах фахівців із економіки: Л. М. Ємельяненко, А. М. Колот, В. А. Красноовець, І. І. Моторна, М. М. Моцар, Л. В. Новожилова та ін. Слід зазначити, що істотну роль у формуванні поглядів українських науковців відіграють роботи вчених із тих країн, де дистанцій-

на праця вже існує певний час у законодавчому полі. Так, до вивчення особливостей правового регулювання праці дистанційних трудівників у своїх дослідженнях звертаються І. Я. Кисельов, О. В. Моцна, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, І. В. Погодіна, В. Г. Сойфер тощо. Попри значну роботу, проведено вітчизняними вченими в цій сфері, національному трудовому праву й досі бракує цілісного погляду на проблему дистанційної праці, який би віддзеркалював уже існуючий стан речей та сприяв якнайкращому захисту прав сторін трудових правовідносин. Тому **метою** роботи є вивчення особливостей трудових відносин із дистанційними працівниками, що істотним чином відрізняють їх від класичних трудових відносин.

**Виклад основного матеріалу.** При вивченні будь-якого явища необхідно чітко визначити його характерні ознаки. Я. В. Свічкарьова, дослідивши існуючі в наукових працях дефініції, пропонує під *дистанційною роботою* розуміти таку форму виконання працівником трудових обов'язків, яка здійснюється поза приміщеннями роботодавця із використанням для спілкування з керівництвом та колегами інформаційних технологій [1, с. 133]. Із цього визначення можна виокремити такі ознаки досліджуваного явища: а) робота виконується поза приміщеннями роботодавця; б) для спілкування з керівництвом та колегами використовуються інформаційні технології. О. Г. Серета додає до цього, що дистанційний працівник працює без укладання довгострокового трудового договору, що є наслідком небажання зв'язувати себе тривалими формами співробітництва як з боку працівника, так і з боку компанії [2, с. 245]. Вважаємо, не буде помилкою зауважити, що таке небажання сьогодні рівною мірою притаманно і тра-

диційним трудовим правовідносинам, а тому не будемо обтяжувати визначення дистанційної праці цією ознакою.

Зупинимося на формулюванні «*поза приміщеннями роботодавця*», яке використовує Я. В. Свічкарьова в наведеній дефініції, оскільки при віднесенні праці до дистанційної важливим є не тільки територіальний критерій, але й організаційна ознака трудових правовідносин. Робоче місце дистанційного працівника повинно знаходитися *поза межами організаційного впливу роботодавця*: останній не здійснює контроль за відвідуванням робочого місця третіми особами, не забезпечує чистоту між робочими зміними, не вживає заходи із забезпечення водо-, газопостачання, електроенергії тощо. Обов'язки роботодавця щодо робочого місця дистанційного працівника зводяться до виконання норми ст. 29 КЗпП України, де регламентовано, що до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний серед іншого визначити працівникові робоче місце. На практиці результатом виконання даного положення може бути акт обстеження житлово-побутових умов надомника, якщо дистанційний працівник виконує роботу вдома в межах тієї самої адміністративно-територіальної одиниці, в якій розташований роботодавець. У тих же випадках, коли робота виконується в іншому населеному пункті або без прив'язки до певного приміщення, визначення робочого місця та контроль за належним дотриманням його стану повністю покладаються на самого працівника.

Наступним питанням, що логічно впливає із вже сказаного, є *забезпечення працівника необхідними для роботи засобами* (відповідний обов'язок закріплено в тій самій ст. 29 КЗпП України). Тут знову слід говорити про істотне звуження організаційного обов'язку роботодавця, оскільки основний тягар за дистанційної зайнятості покладатиметься на працівника. Проте непоодинокими є ситуації, коли роботодавець забезпечує працівника ліцензійними комп'ютерними програмами, що спрямовано як на виконання безпосередніх трудових обов'язків, так і на забезпечення захисту інформації при її передачі.

Ще одним відхиленням від традиційних відносин є переважно самостійне визначення працівником *режиму робочого часу та часу відпочинку*. Попри можливу наявність певних часових обмежень щодо виконання конкретних розпоряджень роботодавця працівник одноособово обирає, коли саме будуть виконуватися трудові обов'язки. Відсутність елемента контролю роботодавця над діяльністю дистанційного працівника, на думку П. Ю. Світайла, може слугувати підставою для подальшого віднесення відносин дистанційної праці до сфери регулювання цивільним правом. У зв'язку з цим учений пропонує

такі кроки із вирішення проблеми: розмежувати дистанційну працю на виробничу та інтелектуальну; для виробничої праці – встановити фіксовані нормативи щодо виробітку продукції за певний проміжок часу, для інтелектуальної праці – закріпити можливість постійного електронного доступу роботодавця до працівника впродовж обумовленого проміжку часу та періодичне звітування працівника стосовно виконаної ним роботи [3, с. 195]. Така диференціація, очевидно, обумовлена практичною неможливістю нормувати інтелектуальну працю, що знаходить нашу безумовну підтримку. Так само позитивно сприймається нами ідея можливості електронного доступу роботодавця до працівника протягом робочого дня роботодавця. В. А. Красномоєць доповнює цю думку ідеєю про необхідність п'ятихвилинного відео/телефонного зв'язку щодня на початку робочого дня для більш чіткого усвідомлення дистанційними працівниками завдань, що стоять перед ними [4, с. 89]. Отже, попри неможливість роботодавця здійснювати фізичний контроль за дотриманням працівником режиму робочого часу сучасні технології надають шляхи принаймні для часткової реалізації вже названого організаційного елемента трудових правовідносин.

У зв'язку з наведеними аргументами варто звернути увагу на таку особливість розвитку трудових правовідносин на початку XXI ст.: якщо у промисловій економіці роботодавець виконує функції як управлінця, так і технічного організатора праці, то в епоху інформаційних технологій він виконує лише першу з названих ролей [5, с. 725–726].

На сьогодні досить серйозною загрозою реалізації прав осіб, що працюють дистанційно, слід визнати спроби роботодавців уникати трудово-правового регулювання відповідних відносин. Одним із аргументів такого кроку, серед іншого, є неможливість дотримання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку, що є одним із обов'язків останнього відповідно до положень ч. 1 ст. 21 КЗпП України. Отже, питання звуження організаційного елемента у відносинах із застосування праці є одним із ключових, коли мова йде про віднесення чи невіднесення правовідносин із дистанційними працівниками до трудових.

А. М. Лушніков та М. В. Лушнікова зазначають, що відсутність одного із класичних елементів трудових правовідносин (організаційного, майнового чи особистісного) не повинна слугувати аргументом для віднесення відповідних відносин із застосування праці до цивільно-правових. На думку науковців, розвитку трудових прав в XXI ст. притаманна така тенденція, як «посилення гнучкості (диференціації та індивідуалізації) в правовому регулюванні трудових відносин у поєднанні із забезпеченням гарантій

трудовах прав», а тому трудове право повинно розвиватися шляхом збільшення договірної свободи сторін, але в межах, що впливають із публічного начала трудового права. При цьому мова йде не про дерегулювання відносин нетипової зайнятості, а про знаходження нових методів регулювання [5, с. 714–721; 6, с. 371–372]. Схожого висновку дотримується О. Мощна, яка зазначає, що диференціація правового регулювання праці за такими факторами, як розташування місця виконання роботи поза місцем знаходження роботодавця, здійснення трудової функції поза рамками колективу працівників, встановлення мобільного робочого місця (дистанційна праця) і здійснення трудової діяльності в режимі неповного робочого часу, не може бути підставою для виключення зазначених відносин зі сфери дії норм трудового права [7, с. 26]. Переконані, що наведена позиція є саме тією відповіддю, яка повинна знайти своє відображення в подальших дослідженнях науковців та нормах законодавства про працю: *звуження організаційного елемента не є підставою для невіднесення відносин із застосування дистанційної праці до трудових*.

Логічним наслідком описаних відмінностей правового регулювання робочого часу дистанційних працівників є відсутність таких елементів трудових правовідносин, як оплата надурочних робіт, накладення дистанційного стягнення за запізнення на роботу, звільнення за прогул тощо. На наш погляд, бажано уникнути зникнення із дистанційних відносин деяких із названих елементів шляхом закріплення в законодавстві *специфічних обов'язків* дистанційного працівника. Такими обов'язками можуть бути: перебування в зоні доступу (біля засобів зв'язку) протягом робочого дня, повідомлення про прибуття на власне робоче місце та його залишення шляхом залишення повідомлень в обраних засобах зв'язку. Відповідні норми упередять ситуації, коли роботодавець не має змоги віддати екстрене розпорядження дистанційному працівнику або взяти в нього про поточний стан справ із виконання конкретного завдання. У той же час навряд чи є можливим застосування норм трудового законодавства щодо оплати роботи дистанційних працівників у надурочний або нічний час, у вихідні або святкові дні. У цій частині влучним видається припущення доктора економічних наук Л. М. Ємельяненка, який, говорячи про необхідність гарантування особам, охопленим нетиповими формами зайнятості, прав, відповідних тим, якими користуються особи, що працюють на умовах стандартної зайнятості, все ж зазначає, що такі гарантії будуть, «мають, не тогожні» [8, с. 88].

Наступною особливістю дистанційних відносин, на яку звертає увагу М. Беляєва, є ймовірність залучення інших осіб до виконання трудових обов'язків

[9], чим дещо нівелюється особистісний елемент досліджуваних відносин. Усупереч наведеній тезі хотілося би наголосити на такій ознаці дистанційних відносин, як довірливий характер зв'язків між працівником та роботодавцем, про який ідеться в роботі В. А. Красномовця [4, с. 88–89]. Відносини між роботодавцем та дистанційним працівником повинні будуватися на *високому рівні довіри та лояльності*. Додамо, що аналогічна ситуація має місце й у випадку виконання робіт із написання твору мистецтва за цивільними договорами. Особистісний елемент даних відносин також ґрунтується на відносинах довіри.

Звісно, не будь-яке дистанційне застосування праці повинно бути віднесене до трудових правовідносин. Так само, як і за звичних способів найму осіб, можливим є існування й цивільних правовідносин. Для з'ясування того, які відносини все ж мають місце, на нашу думку, необхідно в кожному окремому випадку дати відповідь на два запитання:

1) В якому становищі по відношенню один до одного перебуватимуть сторони – рівності чи влади-підпорядкування? Іншими словами, чи будуть обов'язковими для особи, що виконує дистанційну роботу, розпорядження замовника/роботодавця?

2) Чи має місце виконання роботи за певною спеціальністю або предметом домовленості є виконання лише конкретного завдання?

Саме від відповіді на ці запитання повинен залежати й вид договору, що укладатиметься (один із цивільних або трудовий). Зазначимо, що у випадку укладення трудового договору дистанційний працівник стає штатним працівником підприємства, і на нього повинні поширюватися всі трудові права та гарантії (крім тих, що унеможливаються фактом дистанційності, як-от оплата роботи в нічний час). Якщо ж мова йде про цивільно-правові відносини, то слід укладати договір підряду або договір про надання послуг. За останнього сценарію мова йтиме про розповсюджені сьогодні відносини із фрілансу, аналіз яких не є предметом даної роботи.

**Висновки.** Підсумовуючи результати проведеного дослідження, можна зазначити таке:

1) *дистанційною роботою* є форма виконання працівником трудових обов'язків, яка здійснюється поза приміщенням роботодавця із використанням для спілкування з керівництвом та колегами інформаційних технологій;

2) застосування дистанційної праці відрізняється від класичних трудових відносин низкою особливостей, зокрема: *звуженням організаційного елемента* (неможливість контролю з боку роботодавця за режимом доступу до робочого місця дистанційного працівника третіми особами; відсутність необхідності забезпечувати належні умови праці на робочому

місці такого працівника тощо); самостійним визначенням працівником *режиму робочого часу та часу відпочинку; непоширенням на дані відносини деяких положень трудового законодавства* (оплата роботи в нічний або надурочний час; накладення дисциплінарного стягнення за запізнення на роботу або прогул тощо);

3) з метою кращого захисту прав та інтересів сторін трудових правовідносин у роботі пропонується закріпити за дистанційним працівником обов'язки щодо: перебування у зоні доступу (біля засобів зв'язку) протягом робочого дня, повідомлення про прибуття на власне робоче місце та його залишення

шляхом залишення повідомлень в обраних засобах зв'язку;

4) вивчені нами відмінності не свідчать про нетрудовий характер дистанційних відносин, а є лише відбиттям тих змін, що відбуваються у сфері трудових правовідносин: збільшення договірної свободи сторін; посилення гнучкості (диференціації та індивідуалізації) в правовому регулюванні трудових відносин у поєднанні із забезпеченням гарантій трудових прав. Тому одним із важливих завдань науки трудового права є розробка цілісної концепції розуміння явища дистанційної праці, що слугуватиме підґрунтям для відповідних законодавчих змін у цій сфері.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Свічкарьова Я. В. Дистанційна робота як одна із форм атипичної зайнятості / Я. В. Свічкарьова // Держава та регіони. Серія: Право. – 2013. – № 1 (39). – С. 129–134.
2. Серeda О. Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві / О. Г. Серeda // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 5–7 черв. 2014 р). – Суми : СумДУ, 2014. – С. 245–248.
3. Світайло П. Ю. Щодо правового регулювання робочого часу при виконанні дистанційної праці / П. Ю. Світайло // Митна справа. – 2013. – № 5 (89), ч. 2, кн. 2. – С. 192–196.
4. Красноmовець В. А. Характеристика трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості / В. А. Красноmовець // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. – 2011. – № 2. – С. 86–91.
5. Лушников А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 1 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – 879 с.
6. Лушников А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – 1151 с.
7. Моцная О. Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости / О. Моцная // Кадровик. – 2009. – № 6. – С. 20–27.
8. Ємельяненко Л. М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні / Л. М. Ємельяненко // Укр. соціум. – 2015. – № 1 (52). – С. 82–91.
9. Беляева М. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости [Електронний ресурс] / М. Беляева // Управление персоналом. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1580>.

## REFERENCES

1. Svichkarova Ya. V. (2013) Dystantsiina robota yak odna iz form atypovoi zainiatosti [Remote work as a form of atypical employment]. *Derzhava ta rehiony. Serii: Pravo – Countries and regions. Series: Law*. 1 (39). 129–134 [in Ukrainian].
2. Sereda O. H. (2014) Deiaki aspekty vprovadzhennia rehuliuвання dystantsiinoi roboty v suchasnomu zakonodavstvi [Some aspects of the implementation regulation of teleworking in the current legislation]. *Aktualni problemy yurydychnoi nauky na shliakhu suchasnoi rozbudovy derzhavy i suspilstva – Actual problems of legal science in the way of building a modern state and society. materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii* (m. Sumy, 5–7 chervnia 2014). – Sumy : SumDU, 245–248 [in Ukrainian].
3. Svitailo P. Yu. (2013) Shchodo pravovoho rehuliuвання robochoho chasu pry vykonanni dystantsiinoi pratsi [Regarding the regulation of working time in the performance of distance work]. *Mytna sprava – Customs business*. Vol. 5 (89), ch. 2, 192–196 [in Ukrainian].



4. Krasnomovets V. A. (2011) *Kharakterystyka trudovykh vidnosyn v umovakh dystantsiinoi zainiatosti* [Characteristics of employment in terms of distance employment]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka : zb.nauk.prats – Labor Relations: Theory and Practice: Collected Works*. 2. 86–91 [in Ukrainian].
5. Lushnikov A. M. (2009) *Kurs trudovogo prava: Uchebnik: Vol. 1. Sushchnost trudovogo prava i istoriya ego razvitiya. Trudovyye prava v sisteme prav cheloveka. Obshchaya chast* [The course of labor law: the textbook: in 2 vols 1. The essence of labor law and the history of its development.. Labor rights in the system of human rights. a common part]. M. [in Russian].
6. Lushnikov A. M. *Kurs trudovogo prava: Uchebnik: Vol. 2. Kollektivnoye trudovoye pravo. Individualnoye trudovoye pravo. Protsessualnoye trudovoye pravo* [The course of labor law: the textbook: In 2 t. T. 2. Collective Labor Law. Individual labor law. Procedural labor law]. M. [in Russian].
7. Motsnaya O. (2009) *Pravovoye regulirovaniye trudovykh otnosheniy pri netipichnykh formakh zanyatosti* [Legal regulation of employment relations with atypical forms of employment]. *Kadrovik – Personnel*. 6. 20–27 [in Russian].
8. Yemelianenko L. M. (2015) *Formuvannia te rehuliuвання novitnikh form zainiatosti v Ukraini* [Formation that regulation of new forms of employment in Ukraine]. *Ukrainskyi sotsium – Ukrainian society*. 1 (52). 82–91 [in Ukrainian].
9. Belyayeva M. *Osobennosti trudovykh otnosheniy v usloviyakh dystantsionnoy zanyatosti* [Peculiarities of labor relations in conditions of distance employment]. *Upravleniye personalom top-personal.ru*. Retrieved from <http://www.top-personal.ru/issue.html?1580> [in Russian].

В. Д. АВЕСКУЛОВ

кандидат юридических наук, ассистент кафедры трудового права  
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

### ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ДИСТАНЦИОННЫМИ РАБОТНИКАМИ

В статье рассмотрены отличительные признаки организационного и личностного элементов отношений с дистанционными работниками, исследована отраслевая принадлежность этих отношений. Проанализированы особенности правового регулирования дистанционного труда: установление режима рабочего времени и времени отдыха, обеспечение работодателем надлежащих условий труда.

**Ключевые слова:** нетипичная занятость, дистанционный труд, работа на дому, трудовые отношения, рабочее время, прогул.

V. D. AVESKULOV

PhD holder, Assistant of the Department of Labour Law of Yaroslav Mudryi  
National Law University

### THE FEATURES OF LABOR RELATIONS WITH DISTANT WORKERS

Problem setting. The legal regulation of a distant work in Ukraine is extremely limited nowadays. There are no mentions of a distant work in the national legislation. Just a few canons of law about work at home exist in the Labor Code of Ukraine and in the Law of Ukraine «About Basis of Social Security of Invalids in Ukraine». Considering, that more and more persons are willing to be employed distantly, scientists should provide a comprehensive concept of a distant work and to offer corresponding proposals to the national legislation.

Analysis of recent researches and publications. Despite a big number of scientific papers dedicated to a theme of labor relations, the problem of a distant work is a rare object of researches. Some their aspects have been analyzed in the works of lawyers A. Lushnikov, M. Lushnikova, I. Pogodina, Y. Saenko, O. Sereda, V. Sojfer, Y. Svichkarova, P. Svitajlo, economists L. Emelyanenko, A. Kolot, V. Krasnomovets, I. Motorna, M. Motsar, L. Novozhilova and others. Admitting a huge importance of the papers of mentioned scientists, we guess, that some crucial aspects of a distant work still miss a detailed analysis.

Target of research. The target of the article is to study main features of labor relations with distant workers, that seriously distinguishes them from classical labor relations.

Article's main body. Distant work is such kind of work, when an employee performs own duties out of the employer's buildings and contacts with own chief and another workers via informative technologies. A phrase «out of the employer's buildings» requires more detailed analysis, since it means both a physical distance between parties of the labor relations and absence of employer's influence on the working place of a distant employee. The latter determines one of the most

crucial distinctions between classical and distant work – an employer usually should not provide normal conditions for a distant employee; he does not provide a cleaning of the working place; there is no control under an access to the working place by third persons and so on.

Similar restrictions of employer's organizing power can be found, when there is a talk about duty of an employer to provide an employee with the required conditions of work (that is set in the article 29 of the Labor Code of Ukraine). The mentioned obligation belongs to a distant work – usually he procures himself all he needs. Though, there are possible exceptions from this rule, when a profession of the distant worker requires licensed programs or special programs are needed to secure the information, that sides send to each other.

Conclusions and prospects for the development. A distant work distinguishes from classical labor relations by a few points, such as: limitation of the organizing element (it is impossible to control the access to the working place of such worker; no need for the employee to provide normal conditions – an employee does this himself and so on); an employee sets himself a regime of using of the working time; some canons of law do not work for a distant employee (no additional payments are valid in case of work during the night; no punishment is available for a truancy etc.). At the same time these differences does not testify about no-labor character of the relations with distant workers; it is rather a sign of such global changes in the labor relations as enlarging of their flexibility and contractual freedom of their sides.

**Key words:** atypical employment, distant work, work at home, labor relations, working time, absenteeism.