

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРАЦІ

ПРИЛИПКО Олександра Сергіївна - аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення КНУ імені Т. Шевченка

УДК 349.22

В статті аналізуються питання, пов'язані з визначенням «телероботи» та особливостей трудового договору з телероботниками.

Ключові слова: регулювання, дистанційна праця, трудовий договір.

За останні роки у світі та в Україні відбулися зміни у сфері трудового права, пов'язані із посиленням гнучкості правового регулювання трудових правовідносин, що сприяє підвищенню рівня зайнятості населення. Внаслідок чого виникають відмінні від звичайного розуміння трудові договори, які характеризуються неповним робочим днем, строковістю, виконанням роботи за межами підприємства тощо. Крім того, розвиток телекомунікаційних та інформаційних технологій, поширення мережі інтернет відіграють не останню роль у виникненні такого явища, як «дистанційна робота» або «телеробота».

Метою статті є визначення поняття «дистанційна робота» («телеробота»), співвідношення його із поняттям «надомна праця», а також дослідження питання щодо регулювання трудових правовідносин, які виникають у зв'язку з використанням дистанційної зайнятості.

Здійснення працівником своїх трудових обов'язків поза місцем знаходження роботодавця отримало назву дистанційна зайнятість, або телеробота, від грецької *tele* – «далеко». У науковій літературі телеробота визначається як форма роботи, у процесі

якої використовуються різноманітні форми телекомунікаційного зв'язку і яка може бути виконана, як безпосередньо на підприємстві, такі за його межами. [1, с.219] Схоже визначення дається також І.Я. Кисельовим, який визначає, що дистанційна робота – різновид трудової діяльності, яка виконується у місці віддаленому від центрального офісу, що виключає можливість спілкування робітника із керівництвом та іншими робітниками. [2, с.116]. Дистанційну роботу також називають електронним надомництвом. Однією з проблем, яка постає при дослідженні поняття телероботи, є проблема недостатньої термінологічної визначеності даного поняття та питання співвідношення телероботи та надомної праці.

Явище телероботи є схожим із поняттям надомної праці, у зв'язку з тим, що працівники працюють дистанційно від офісу або виробничого приміщення. Місце виконання роботи є головною відмінною рисою трудових договорів із телероботи або трудових договорів із надомної праці та передбачає, що місце, де буде виконуватись робота, перебуває у віданні працівника. На сьогодні, єдине законодавче закріплення поняття надомної праці мається у постанові Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань від 29.09.1981 р. №275/17-99, яка затверджує Положення про умови праці надомників. Згідно із зазначеною постановою надомники – це особи, які уклали трудовий договір з об'єднанням, комбінатом, підприємством, установою, організацією, колгоспом про ви-

конання роботи вдома особистою працею з матеріалів та з використанням знарядь та засобів праці, які надаються підприємством або були придбані за рахунок цих підприємств [3]. Проте, зазначеним нормативним актом регулюється праця так званих традиційних надомників – осіб невисокої кваліфікації, які виконують нескладні, головним чином, ручні роботи. Специфіка нового електронного надомника полягає в якійсь зміні техніки, що використовується, характеру робочої сили (особи, які мають високу кваліфікацію, оволоділи новою технікою і не бажають з тих чи інших причин працювати в рамках традиційного трудового відношення в офісі роботодавця) [4, с.132]. Таким чином, характерною ознакою, яка вирізняє дистанційну роботу від надомної роботи є те, що робота виконується не лише вдома, а і в інших приміщеннях поза офісом роботодавця, на відміну від надомної праці, де місце працівника обмежується лише межами приміщення, де він проживає. Також Міністерством праці України у своїх «Методичних рекомендаціях щодо визначення робочих місць», які схвалені протоколом від 21.06.1995 року № 4, було визначено, що надомниками є робітники, робоче місце яких співпадає територіально з місцем їх мешкання [5].

Крім того, у постанові Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань від 29.09.1981 р. №275/17-99 про затвердження Положення про умови праці надомників зазначена умова надомної праці щодо використання знарядь та засобів праці, які надані підприємством або придбані за його рахунок, що на сьогодні втрачає свою актуальність, оскільки, у більшості випадків, працівником не має необхідності використовувати жодних засобів, наданих роботодавцем, у зв'язку з чим використання обладнання або матеріалів повинно обумовлюватись безпосередньо трудовим договором, який укладається індивідуально між працівником та роботодавцем, в залежності від виконуваної трудової функції працівника.

Поняття телероботи є більш ближчим до поняття надомної праці, яке міститься у Конвенції Міжнародної організації праці № 177 «Про надомну працю», яка на

сьогодні не ратифікована в Україні, незважаючи на широке використання телероботи або надомної праці. Згідно з Конвенцією № 177, надомна праця – це робота, яку виконує особа, що іменується надомником, та яку виконує за своїм місцем проживання або в інших приміщеннях за його вибором, однак не у виробничих приміщеннях роботодавця за винагороду з метою виробництва товарів та послуг, згідно із вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали та інші ресурси [6]. Дане визначення поняття надомної праці є більш ближчим до сучасних реалій використання умов праці дистанційно і його використання вбачається більш доречним. Окрім цього, доцільним є використання поняття «телеробота», аніж «надомна праця», оскільки первісне значення слова «надомна» саме по собі розуміється, як «робота вдома».

Одним із головних питань, яке виникає при виконанні працівником трудової функції у межах дистанційної праці, є питання підпорядкування працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку, адже дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку є однією з основних обов'язків працівника у трудовому договорі. При виконанні дистанційної роботи формально працівник залишається у межах правил внутрішнього трудового розпорядку, а фактично працює на умовах самоорганізації, самоуправління. Працівником самостійно визначаються час роботи, початок та кінець роботи, перерви між роботою та інші елементи, визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку [7, с. 651]. При цьому, постає питання щодо визначення часу, відпрацьованого працівником понаднормово, праці у вихідні та святкові дні. Дана проблема визнається роботодавцями, однак фактично визначити понаднормову відпрацьовану працівником часу постає неможливим, оскільки працівник самостійно визначає час роботи. У зв'язку з цим вважаємо за доцільне використання п. 16 Положення питань від 29.09.1981 р. №275/17-99 щодо того, що вся виконана робота надомниками оплачується в одинарному розмірі.

Необхідно відзначити, що при виконанні трудових обов'язків працівниками вони

знаходяться поза постійним безпосереднім контролем роботодавця, що виключає можливість контролю за працівником зі сторони роботодавця. Здебільшого передбачається, що трудові відносини з робітниками, які виконують працю дистанційно, не можуть нормально існувати без довіри до них зі сторони роботодавця та сумлінності самих працівників щодо виконуваної ними роботи. У зв'язку з тим, що телеробота є особливим видом виконання роботи, форми контролю за робітником зі сторони роботодавця повинні бути відмінні, від тих, що використовуються при виконанні роботи за трудовим договором на підприємстві роботодавця. Такими формами контролю роботодавця пропонуються використовувати плани-графіки робітника, щоденні або щотижневі звіти робітника за виконану роботу. Одним із заходів забезпечення трудової дисципліни у даному випадку може бути детальне узгодження сторонами трудових обов'язків робітника за його трудовою функцією [8, с. 118].

Також у науковій літературі існує точка зору, згідно з якою телеробота є видом виконання діяльності, що регулюється як цивільним правом, так і трудовим правом, у зв'язку з чим постає питання щодо встановлення розмежування трудових договорів із телероботи із цивільно-правовими договорами.

Останнім часом поширеним стало поняття «фриланс», що у буквальному розумінні означає «вільний художник». Міністерством праці та соціальної політики України у своєму листі від 15.05.2008 року № 105/13/116-08 щодо проблем застосування актів законодавства про працю дано визначення поняття «фриланс», згідно з яким «фриланс» означає віддалену роботу за допомогою мережі Інтернет, а поняття «фрилансер» – це вільний працівник (самозайнята особа); позаштатний працівник, що виконує замовлення або тимчасову роботу без зарахування до штату підприємства(компанії). Також даним листом зазначено, що терміни «фриланс» та «фрилансер» у чинному законодавстві про працю не застосовуються [9]. Виходячи з цього, доречним буде зазначити, що поняття «фриланс» не може бути застосовано до трудового права, оскільки «фрилансер» є самозайнятою особою. Пунктом 14.1.226.

статті 14 Податкового кодексу України визначено, що самозайнята особа – платник податку, який є фізичною особою – підприємцем або провадить незалежну професійну діяльність за умови, що така особа не є працівником у межах такої підприємницької чи незалежної професійної діяльності [10], з якого слідує, що самозайнята особа виконує роботу за цивільно-правовим договором і не є суб'єктом трудового договору.

Важливим при визначенні питання, чи є укладений договір трудовим договором із телеробітником, чи є договір цивільно-правовим, встановити чи перебуває працівник у підлеглому становищі або розглядається як незалежний працівник. У зв'язку з цим ретельному аналізу повинен підлягати сам укладений договір, нерідко шляхом зіставлення з положеннями типового трудового договору, зокрема визначається чи слугує така робота складовою і невід'ємною частиною усього процесу виробництва. Якщо слугує, то відносини, що виникли, повинні регулюватись нормами трудового законодавства. [4, с. 132-133].

Головною відмінною рисою щодо трудового і цивільно-правового договору є те, що при здійсненні роботи за цивільно-правовим договором, особа, здійснюючи свою діяльність, діє на власний ризик, тим самим відрізняючи її від працівника, який виконує свою трудову функцію за трудовим договором, яка доручається йому роботодавцем. Також робота за трудовим договором передбачає певну залежність працівника, а саме організацію та управління його працею. Крім того, слід зазначити, що трудові відносини засновані на охороні здоров'я громадян і додержання вимог трудового законодавства, а у випадку укладання цивільних договорів пропадають соціальні гарантії працівника. Об'єктом правового регулювання при укладанні цивільно-правового договору є не трудова діяльність, а кінцевий результат. Підсумовуючи викладене, телероботу не можна вважати предметом регулювання цивільного права, оскільки у разі зіставлення договору про виконання телероботи із положеннями типового трудового вбачається, що такий договір підпадає під норми трудового права.

Широке використання телероботи передбачає різноманітність форм реалізації телероботи. У науковій літературі виділяють наступні форми реалізації телероботи:

1) надомна телеробота – при даному виді віддаленої роботи працівник, працює виключно на дому та використовує засоби телекомунікаційного зв'язку;

2) змішана телеробота – це вид дистанційної праці, при якій працівник працює у приміщенні роботодавця, однак не менше одного робочого дня на тиждень виконує роботу вдома, при цьому при зв'язку із роботодавцем використовує засоби телекомунікаційного зв'язку (телефон, факс, електронна пошта);

3) телеробота в спеціалізованому центрі – при даному виді роботи певна організація пропонує працівникам роботу, при цьому бере на себе обов'язок забезпечення робочих місць технікою, засобами комунікації. Фактично це центр колективного обслуговування телепрацівників, який спеціалізується на технічному забезпеченні телепрацівників;

4) мобільна телеробота – вид дистанційної зайнятості, коли працівник не менше ніж 10 годин на тиждень здійснює свою роботу не в умовах офісу або не в домашніх умовах, а, наприклад, у відрядженнях, і здійснює зв'язок з роботодавцем через засоби телекомунікаційного зв'язку. [11, с. 148].

З урахуванням викладеного необхідно визначити особливості телероботи, які повинні бути враховані при укладанні трудового договору. Трудовим законодавством передбачено, що договір про надомну працю повинен укладатись обов'язково у письмовій формі, враховуючи те, що телеробота є осучасненою формою надомної праці можна відповідно визначити, що дане законодавче закріплення письмової форми трудового договору надомного працівника повинно продовжуватись при укладанні трудових договорів із телепрацівниками. Крім того, при укладанні трудового договору повинні бути враховані наступні обов'язкові умови:

1) визначення форми телероботи, тобто при укладанні трудового договору необхідно визначити, чи працівник виконує

постійно роботу поза межами офісу(чи виробничого приміщення). У разі визначення часткового виконання роботи вдома, у трудовому договорі необхідно передбачити час та дні знаходження працівника на підприємстві. Також повинні бути визначені умови, за яких працівник зобов'язаний перебувати на підприємстві;

2) визначення часу, коли роботодавець матиме можливість здійснити зв'язок з робітником і яким чином даний зв'язок може бути здійснено;

3) визначення порядку надання результатів праці роботодавцю;

4) вимоги, яким повинне відповідати обладнання чи механізми, які використовуються працівником під час його роботи;

5) необхідним є визначення: які знаряддя чи механізми праці надаються роботодавцем, або механізм відшкодування витрат працівникові у зв'язку з виконаною роботою;

6) визначення форм контролю роботодавця за виконанням роботи працівника поза межами підприємства;

Таким чином, враховуючи неспинний розвиток трудових відносин, нових інформаційних технологій, слід зазначити, що використання телероботи є доцільним з практичної точки зору у сучасних реаліях, однак на сьогодні відсутнє жодне законодавче закріплення та регламентація трудових прав відносин. Даний факт обумовлює, що при укладанні трудових договорів з телероботи у більшості випадків порушуються права працівників, у багатьох випадках трудові договори укладаються як цивільно-правові договори підряду або договори із надання послуг. Застосування телероботи в Україні вимагає приведення національного законодавства у відповідності до міжнародних норм, які регулюють питання з телероботи, а саме ратифікація Конвенція Міжнародної організації праці № 177 «Про надомну працю» 1996 р.. Також необхідним вбачається розроблення та прийняття нормативно- правового акту щодо регулювання праці телеробітників, у який було б включено норми міжнародно-правових актів з питань телероботи.

АНОТАЦІЯ

У статті аналізуються питання, пов'язані із визначенням такого явища, як «телепраця» та особливості трудового договору із телепрацівниками.

SUMMARY

The article considers the questions connected with the determination of such phenomena as «telework» and peculiarities of the labor contract with «teleworkers».

Література

1. Лушников А.М. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения (цивилистическое исследование)/ Лушников А.М., Лушникова М.В., Тарусина Н.Н. – Ярославль: ЯрГУ, 2008. – 512 с.
2. Киселёв И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник/ Киселёв Игорь Яковлевич – Москва: Издательство Проспект, 2005. – 360 с.
3. Положення про умови праці надомників// Постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань від 29.09.1981 р. №275/17-99//[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ligazakon.ua/>
4. Чанишева Г.І. Види трудового договору за законодавством України: Монографія /Г.І. Чанишева, Б.А. Римар – Одеса: Фенікс, 2011. – 176 с.
5. Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць// протокол Міністерства праці України від 21 червня 1995 року № 4 //[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ligazakon.ua/>
6. Про надомну працю: Конвенція Міжнародної організації праці № 177//[Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_327
7. Теоретические и правовые основы регулирования трудовой функции надомного работника: матер. 6-й межд. научн.- практик. конф. Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения/ под ред. К.Н. Гусова – Москва. Изд. Проспект. 2010 . – 720 с.
8. К вопросу трудового регулирования дистанционной работы в трудовом законодательстве Украины:тези доп. та наук. повідомл. IV Міжнар. наук. прак. Конф. (Харків, 5-6 жовтня, 2012 р) Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми/ за ред.. В.В.. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 500с.
9. Лист № 105/13/116-08/ // Міністерство праці та соціальної політики України від 15.05.2008 року //[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ligazakon.ua/>
10. Податковий кодекс України N 2755-VI, 02.12.2010, [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua
11. Шабанова М.А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Шабанова Мария Андреевна – ЯрГУ., 2008. – 216 с.