

О.В. Демченко,
к.ю.н., доцент кафедри державно-правових
дисциплін юридичного факультету
Харківського національного університету
імені В.Н.Каразіна

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА ЯК ТРАНСЕРФІНГ ЗАЙНЯТОСТІ

Анотація: Стаття присвячена вивченню одного із інноваційних видів зайнятості, коли організація праці, місце виконання трудових обов'язків може здійснюватись робітником поза місця розташування роботодавця – дистанційна робота. У статті проведений порівняльний аналіз нормативного регулювання дистанційно зайнятих робітників та працюючих за договорами підяду, надання послуг, працюючих на дому. В результаті проведеного дослідження зазначеної проблематики, підкреслена необхідність створення правового регулювання праці дистанційних працівників в рамках трудового законодавства України.

Ключові слова: Працівник, роботодавець, дистанційний робітник, трудове законодавство, праця, дистанційна праця.

Аннотация: Статья посвящена изучению одного из инновационных видов занятости, когда организация труда, место выполнения трудовых обязанностей может осуществляться работником вне расположения работодателя – дистанционная работа. В статье проведен сравнительный анализ нормативного регулирования дистанционно занятых работников, работников по договору подряда и оказания услуг, а также работающих на дому. В результате проведенного исследования указанной проблематики, подчеркнута необходимость создания правового регулирования труда дистанционных работников в рамках трудового законодательства Украины.

Ключевые слова: Работник, работодатель, дистанционный работник, трудовое законодательство, труд, дистанционный труд.

Summary: The article is devoted to one of the innovative types of employment, when the organization of labor, place of work can be done outside the place where the employee has an employer - teleworking. The article provides a comparative analysis teleworkers, employees under the contract, services, work at home. The study specified issues, stressed the need for a legal regulation of labor teleworkers under labor legislation of Ukraine

Keywords: employee, employer, remote worker, labor law, labor, remote work.

Традиційна модель трудової зайнятості на сьогодні вже не охоплює всі вимоги сучасного ринку праці. Реорганізація трудових ресурсів, децентралізація процесу виробництва з боку роботодавця та прагнення до індивідуалізації, більшої незалежності, можливості самостійно розподіляти робочий час з боку працівника та розвиток інформаційних та телекомунікаційних технологій сприяє розширенню ринку праці і появі нових нестандартних форм зайнятості. Праця дистанційних робітників 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 роботи належить зростанню умов мобільності робітника. Під мобільністю мається на увазі організація умов виконання праці та обор її видів безпосередньо робітником.

Питання праці робітників, зайнятих дистанційно, досліджували в своїх роботах зарубіжні вчені: Гарі Десслер (Dessler, Gary), Алан Веллінс (Wellins, Alan), Джой Коліган (Colihan, Joe), Джефрі Хілл (Hill, E.Jeffrey), В. Гімпельсон, Р. Капелюшніков, В. Коробченко, А. Лушніков, М. Лушнікова, М. Луданик, . Проблематику нестандартних видів праці в Україні у своїх дослідженнях торкалися: В. Процевский, Я. Свічкарева, О. Ярошенко.

Трудове законодавство України не оперує поняттям «дистанційний робітник», однак тематика залучення праці дистанційного робітника для виконання певного роду робіт надзвичайно актуальна. У подібних відносинах бачать доцільність як представники професій, які не зацікавлені в тісних формах співробітництва з організаціями, так і різного роду компанії, які відчують необхідність в залученні певних фахівців, але зацікавлені у зменшенні трудових витрат. Вочевидь зрозуміло, що в праці дистанційних робітників зацікавлені обидві сторони і інтерес кожної обумовлений своїми уявленнями про корисність. На думку В. В. Коробченко, дистанційний праця характеризується значною мірою самоорганізації самоврядування з боку працівника [1, с. 208], і з цим не можна не погодитися. Аналіз світового досвіду використання праці дистанційного робітника дає підставу вважати, що дана форма співпраці є виправданою стратегією, сприяє скороченню управлінських витрат, зміни мотивації до праці, що в свою чергу призводить до підвищення рівня працездатності та поліпшення ефективності праці. За результатами досліджень Джефрі Хілла (Brigham Young University, США), відзначається пропорційне зростання дистанційно зайнятих працівників у різних сферах діяльності. Автор також доводить, що працівники, які працюють в самостійному , гнучкому графіку , мають кращу мотивацію до праці, яка пояснюється більш комфортними та зручними умовами праці і

поряд з цим, суміщенням з інтересами сім'ї, що представляється вигідним як для окремих осіб (дистанційних працівників) так і для бізнесу (роботодавця) [2, с. 291-293].

Вважаємо за необхідне підкреслити те, що праця дистанційних робітників принципово відрізняється від праці за умовами договорів, передбачених цивільним законодавством. Згідно з Цивільним кодексом України (далі ЦКУ) за договором підряду одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника), а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу. Договір підряду може укладатися на виготовлення, обробку, переробку, ремонт речі, або на виконання іншої роботи з наданням її результату замовникові (ст. 837; 1112 ЦКУ) [5]. За договором про надання послуг одна сторона (виконавець) зобов'язується за завданням другої сторони (замовника) надати послугу, яка споживається в процесі вчинення певної дії або здійснення певної діяльності, а замовник зобов'язується оплатити виконавцеві зазначену послугу, якщо інше не встановлено договором (ст. 901 ЦКУ) [5].

Головна різниця особистого найму від найму послуг або від речового найму – у предметі договору. За договором найму послуг – це сам процес праці, особиста праця або праця з використанням праці третіх осіб за узгодженням із замовником, а при речовому наймі як предмет виступає використання речі. За тими ж критеріями слід розділяти особистий найм від договору підряду і договорів про надання послуг. Предметом договору особистого найму є певний обсяг роботи, який має бути виконаний найманим працівником (лише особисто) і плату за нього гарантовано.

У трудовому законодавстві України відсутнє чітке визначення терміну «надомна праця». Але, як впливає з норми частини восьмої ст. 179 Кодексу законів про працю України (далі КЗпПУ), жінка або особи, зазначені у частині сьомій цієї статті (родичі, які фактично доглядають за дитиною: батько дитини, баба, дід чи інші), у період їхнього перебування у відпустці

для догляду за дитиною, за їх бажанням, можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. Окремої статті в КЗпПУ, яка б повністю врегулювала взаємовідносини роботодавця та працівника-надомника, немає. Про можливість працювати вдома свідчать положення Методичних рекомендацій щодо визначення робочих місць, якими встановлено, що в галузях народного господарства до робочих місць належать і робочі місця надомників. Надомники, згідно, п. 1 Методичних рекомендацій щодо визначення робочих місць (затверджені Наказом Мінсоцпраці № 4 від 21.06.1995), це робочі, робоче місце яких збігається територіально з місцем їх проживання. Роботу надомників регулює діючий на сьогоднішній день в частині, що не суперечить Конституції і законам України до прийняття відповідних актів, нормативно-правовий акт – Положення про умови праці надомників (затверджено Постановою Держкомпраці №275/17-99 від 29.09.1981; далі - Положення №275). Згідно п. 1 Положення №275, надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з підприємством про виконання роботи вдома особисто з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, придбаних за рахунок коштів роботодавця [7]. Відповідно до вказаного, місце виконання праці дистанційним робітником передбачає ширші можливості. Робота може виконуватись як вдома, так і за його межами (в транспорті, на відпочинку, в медичних та інших закладах за знаходженням робітника, за умовами наявності можливості зв'язку з роботодавцем з використанням мережі «Інтернет»). Проведений Я. Свічкарьовою аналіз співвідношення праці дистанційного робітника та за умовами виконання роботи на дому доводить, що праця за умовами дистанційної роботи (телероботи) є більш широким поняттям в сучасному розумінні, ніж праця на дому [6, с.137]. Таким чином, представляється доцільним визначення автономності поняття «дистанційна робота», що припускає виконання трудових функцій поза розташуванням роботодавця, його структурних підрозділів, філій або представництв і будь-яких інших організованих роботодавцем для роботи місця, так чи інакше

йому підконтрольних і головне – основним засобом здійснення зв'язку між дистанційним працівником і роботодавцем є використання інформаційно–телекомунікаційних мереж.

Дивлячись на вищевказане слід довести, що правове регулювання праці дистанційного працівника слід підпорядкувати в рамках трудового договору. Л.С. Таль першим в науці визначив основні елементи (ознаки) трудового договору [8, с. 97], що знайшло своє відображення в трудовому законодавстві нашої держави: трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст.21 КЗпПУ) [3]. Стаття 43 головного Закону України гарантує кожному право на працю та її вільний вибір. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [9, с.15].

Як доводив у своїх працях І.А. Покровський, не можна забувати про принцип «еластичності договірної свободи» [4], і з цим не можна не погодитися. Працівник має право обирати місце виконання роботи, якщо це не суперечить організаційним та виробничим цілям роботодавця. Насамперед дистанційна праця – це праця, що протікає в нестандартному режимі, але на довготривалій договірній основі.

Не можна не погодитися з тезою В. Гімпельсона і Р. Капелюшнікова: «Вибір конкретної конфігурації правил, яке складає ядро трудового законодавства, завжди являє собою політико-економічний компроміс між

крайніми полюсами: абсолютною гнучкістю ринку праці та абсолютною захищеністю найманих працівників. Чим сильніше захищені наймані працівники, тим жорсткіше законодавство по відношенню до роботодавців, тим вище витрати, які змушені нести фірми при необхідності адаптації до коливань на ринку. Навпаки, чим більш вільні роботодавці у використанні робочої сили і чим слабкіше захищені працівники, тим менш передбачувані трудові відносини і тим менше інвестиції в специфічний людський капітал» [10]. Слушною є думка авторів А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової, Н.Н. Тарусіної, що в умовах ринкової економіки договірну свободу можливо оцінювати як прояв довіри з боку держави к сторонам трудових відносин, а також довіри працівника та роботодавця [11, с.215].

Невизнання національним законодавством виниклих трансформацій відносин між сучасним робітником та роботодавцем за межами врегульованих трудових відносин, певний правовий вакуум регулювання праці дистанційного робітника потребує скорішого правового врегулювання цього питання. Слід зазначити, що певні кроки до вказаного реформування вже були передбачені ініціативою Міністерства соціальної політики України в рамках проекту Закону від 10.12.2013 року про внесення змін до деяких законів України щодо праці дистанційних робітників [11].

Література:

1. Коробченко В. В. Особенности управления трудом дистанционных работников [Текст] / [В. В. Коробченко]. Тезисы докладов и научных сообщений участников V Международной научно-практической конференции. – Харьков. Право. – 2013. – С 208-210.

2. E Jeffrey Hill, Alan J Hawkins, Maria Ferris, Michelle Weitzman. Work and family in the virtual office: Perceived influences of mobile telework./Journal «Family Relations»// - Blackwell Publishing Ltd. – 1996. – P. 293-301.

3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII [Електроний ресурс]. – Режим доступу :<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/32>.

4. Покровский П. А. Основные проблемы гражданского права / П.А. Покровский. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://civil.consultant.ru/elib/books/23>.

5. Цивільний кодекс України від 6.01.2003 року № 435-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15/page14>.

6. Свічкарьова Я. В.. Співвідношення телероботи та надомної праці [Текст] / Я. В Свічкарьова. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна №1062 . – Харків. –2013. – С 137-140.

7. Гук А. Юрист рассказал о режиме работы на дому в случае чрезвычайного положения. / А. Гук. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://jurliga.ligazakon.ua/news/2014/1/23/104481.htm>

8. Таль Л.С. Очерки промышленного права [Текст] / Л.С. Таль. Изд. 2-е, знач.доп. – М. : Моск. Науч. изд-во. – 1918. – 225 с

9. Конституція України. – Х.: ООО «Одісей». – 2007. –64 с.

10. Лушников А.М., Лушникова М.В., Тарусина Н.Н. Договорі в сфері семи, труда и соціального обеспечения (цивилистическое исследование) [Текст] / А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Н. Тарусина

11. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Нестандартная занятость и российский рынок труда [Текст] / [В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников]. –Москва. ГУ ВШЭ. – 2005. – 36 с.

12. Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо підвищення конкурентоспроможності окремих категорій осіб на ринку праці». [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.kmu.gov.ua>.