

**ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ
ДИСТАНЦІЙНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ**

**PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF REALIZATION
OF LABOR RIGHTS BY REMOTE WORKERS**

Стаття присвячена критичному аналізу наявних на сьогодні проблем правового регулювання реалізації трудових прав дистанційними працівниками в Україні. Автором критично аналізуються норми законопроектів про працю, що подавались до національного парламенту за останні роки, на предмет їх спроможності у перспективі дійсно вирішити актуальні проблеми реалізації трудових прав дистанційними працівниками. На основі аналізу робиться висновок, що відповідні законопроекти фрагментарно регулюють питання реалізації трудових прав дистанційних працівників та: обмежують можливість реалізації права цих працівників на мінімальну заробітну плату; не містять застережень про те, яким чином має забезпечуватись реалізація права дистанційних працівників на нормальну тривалість робочого часу. На основі аналізу чинного законодавства України про працю робиться висновок, що хоча дистанційні працівники у своїх правах прирівняні до типових працівників, такі працівники у силу форми виконання роботи фактично та юридично не можуть посилатись на окремі норми комплексу загальних норм законодавства про працю, на які в аналогічних випадках посилався би типовий працівник. З огляду на це дистанційні працівники фактично позбавлені багатьох трудових прав, закріплених в загальних нормах трудового законодавства. У висновках до статті узагальнюються результати дослідження та пропонуються шляхи удосконалення чинного законодавства у частині оптимізації правового регулювання дистанційної зайнятості, що сприятиме реалізації трудових прав дистанційними працівниками.

Ключові слова: *дистанційна робота, дистанційний працівник, недоліки законодавства, правове регулювання, трудові права.*

The article focuses on a critical analysis of the existing problems in legal regulation of the remote workers' labor rights implementation in Ukraine. The author analyzes critically the norms of the draft law on labor, which were submitted to the national parliament in recent years, for their ability in the future to solve really the urgent problems of exercising labor rights by remote workers. On the basis of the analysis, it is concluded that the relevant draft laws fragmentarily regulate the remote workers' labor rights implementation and: limit the possibility of exercising these employees' right to the minimum wage; do not contain reservations on how the right of remote workers to normal working hours should be ensured. Based on the analysis of the current legislation of Ukraine on labor, it is concluded that although the remote workers are equated in rights with typical workers, such employees, by virtue of the performing work form, in fact and legally cannot refer to individual norms of a labor legislation general norms set, to which in similar cases would refer to a typical employee. Considering this, remote workers are actually deprived of many labor rights enshrined in the general norm of labor legislation. The conclusions to the article summarize the results of the study and suggest ways to improve the current legislation in terms of optimizing the legal regulation of telecommuting, which will contribute to the implementation of labor rights by remote workers.

Key words: *deficiencies in legislation, labor rights, legal regulation, remote work, remote worker.*

Постановка проблеми. Ще порівняно нещодавно праця на відстані (як правило, на дому) була орієнтована переважно на пенсіонерів, домогосподарок, осіб з інвалідністю. Проте, вже до моменту поширення в Україні коронавірусної хвороби COVID-19 (до березня 2020 року), структура тієї частини населення, що виконує трудові функції дистанційно, суттєво розширилась представниками різних груп та класів населення. Більш того, як зазначає О.Г. Серeda, на шлях дистанційної праці ставали вже не лише представники суто гуманітарних і творчих професій (приміром, журналісти, перекладачі, музиканти, дизайнери, стилісти, фотографи), але й представники інших спеціальностей: програмісти та фахівці з SEO та 3D-графіки, системні адміністратори [1, с. 245]. Це можна пояснити розширенням комунікативних можливостей, що істотно модифікували традиційні способи залучення людей до трудової діяльності, зокрема, за допомогою диференціації. Сьогодні ж значно посилює тенденцію залучення в Україні працездатних осіб до дистанційної зайнятості: 1) поява такої категорії населення, як внутрішньо переміщені особи; 2) поширення коронавірусної хвороби COVID-19 та запровадження карантинних заходів, спрямованих на недопущення поширення в Україні цієї хвороби.

Вказане є закономірним, адже дистанційна праця приносить взаємні вигоди як роботодавцеві, так і працівникові: для роботодавця – це економія коштів на створення робочих місць, на накладні витрати, оптимізацію людських ресурсів, поліпшення якості роботи тощо; для працівника – підвищення якості життя, зменшення витрат на дорогу, збільшення вільного часу для спілкування із сім'єю та для самореалізації, гнучкий робочий час, постійний доступ до робочого устаткування, свобода дій тощо. Додатково учені та дослідники вказують на користь дистанційної праці і для суспільства у цілому, адже, наслідком праці працівника на відстані від підприємства зменшується навантаження на громадський транспорт, частково вирішуються дорожні проблеми (спостерігається зменшення автомобільних заторів, зменшення попиту на паркувальні місця тощо) [див., напр.: 1, с. 81; 2, с. 53; 3, с. 137].

Проте, попри переваги та недоліки дистанційної праці у сьогочасних реаліях, слід констатувати, що в Україні по сьогодні відсутнє комплексне регулювання цієї форми нетипової зайнятості, хоча, можливість виконувати роботу дистанційно вже тривалий час передбачалась для наукових співробітників Законом України від 26 листопада 2015 року № 848-VIII. Це питання загалом не було вирішено також і у результаті прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30 березня 2020 року № 540-IX, адже дозволило нормативно вирішити лише окремі проблеми реалізації дистанційними працівниками трудових прав, що є надзвичайно актуальною проблемою, загостреною вимушеною популяризацією цієї зайнятості в умовах поширення COVID-19. Отже, можемо дійти висновку про актуальність дослідження наявних сьогодні проблем правового регулювання реалізації трудових прав дистанційними працівниками.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. Особливості трудової діяльності дистанційних працівників та проблеми правового регулювання дистанційної роботи вже у тій чи іншій мірі досліджувалась українськими та зарубіжними ученими, зокрема, Б.М. Андрушківим, Ю.В. Васильєвою, І.А. Ветуховою, С.В. Вишневецькою, Н.В. Закалюжною, М.І. Іншином, Г.А. Капліною, І.В. Лагутіною, М.Р. Личковською, І.І. Моторною, У.Я. Садовою, Я.В. Свічкарьовою, А.О. Чупраковою, В.О. Яровим та іншими науковцями. Поряд із тим, слід зауважити, що наявні наукові напрацювання учених:

1) не враховують: а) останніх змін законодавства про працю, що обумовили закріплення норм про дистанційну зайнятість працівників у КЗпП України на підставі Закону України від 30 березня 2020 року № 540-IX; б) останніх законопроектів про працю, в яких урегулюються різні аспекти дистанційної зайнятості (щонайперше, проекти законів 2019 року);

2) не містять комплексного аналізу проблематики реалізації дистанційними працівниками, належних їм трудових прав.

Отже, **метою** цієї наукової **статті** є встановлення актуальних проблемних питань правового регулювання реалізації трудових прав дистанційними працівниками. Для досягнення цієї мети виконуються наступні завдання: 1) на підставі норм останніх законопроектів, що подавались до національного парламенту, проаналізувати їх спроможність у перспективі дійсно вирішити актуальні проблеми реалізації трудових прав дистанційними працівниками; 2) встановити, чи можуть дистанційні працівники реалізувати трудові права, закріплені у чинному законодавстві про працю; 3) узагальнити результати дослідження та запропонувати шляхи удосконалення чинного законодавства у частині оптимізації правового регулювання дистанційної зайнятості, що сприяє реалізації трудових прав дистанційними працівниками.

Виклад основного матеріалу дослідження. Попри те, що в КЗпП України тривалий час дистанційна зайнятість взагалі не регулювалась, а новели 2020 року не є такими, сприяють широкій реалізації дистанційними працівниками їх трудових прав, слід мати на увазі й те, що не в достатній мірі проблематика належного регулювання дистанційної роботи вирішувалась також у проектах кодифікованих законів про працю. Зокрема, не вирішував відповідні проблеми проєкт Трудового кодексу від 27 грудня 2014 року № 1658 (у редакції 2017 року), у ч. 4 ст. 32 якого передбачалось, що умови трудового договору можуть передбачати виконання працівником роботи дистанційно (поза приміщенням роботодавця), у тому числі з можливістю віддаленого доступу за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. При цьому, окрім вказаної норми Проєктом робота дистанційних працівників, загалом, не врегульовувалась.

Більша увага дистанційній праці приділяється у проєктах законів про працю від 11 січня 2020 року № 2708-1 та від 16 січня 2020 року № 2708-2. Зокрема, у п. 1 ч. 2 ст. 32 проєкту Закону України «Про працю» № 2708-1 та № 2708-2 зазначалось, що обов'язковою умовою трудового договору є місце роботи або ж «іншого місця роботи, якщо виконання трудової функції працівника здійснюється на умовах дистанційної (надомної) роботи». Крім того, у вказаних законопроєктах міститься окрема норма, присвячена розглядуваній роботі – у ст. 42 «Дистанційна (надомна) робота» (в обох проєктах законів норма є ідентичною). Цією статтею встановлюється правило, у відповідності до якого «під час укладення трудового договору або пізніше сторони можуть домовитися про виконання працівником роботи дистанційно», а «умови такої роботи встановлюються у трудовому договорі». При цьому у ч. 2 зазначеної статті законопроєктів закріплюється визначення поняття «дистанційна (надомна) робота», а у ч. 3 цієї статті – визначення поняття «дистанційний (надомний) працівник». З огляду на ці норми законопроєктів доходимо думки, що в умовах трудових правовідносин за участю дистанційних працівників відповідальність за нормування гідних умов праці такого працівника та фактичні можливості реалізації права на гідні умови праці перекладаються на дистанційного працівника та роботодавця, котрі повинні домовитися про відповідні умови та дотримуватися їх. Між тим, у ч. 5 розглядуваної статті вказаних законопроєктів про працю встановлюється важливе застереження, згідно якого «дистанційна (надомна) робота не може бути протипоказана працівнику за станом здоров'я і повинна виконуватися ним в умовах, які відповідають вимогам охорони праці. Відповідальність за виконання вимог охорони праці покладається на працівника».

Додатково слід звернути увагу на те, що в проєктах Закону України «Про працю» № 2708-1 та № 2708-2, а саме у ст. 149 та ст. 148 (відповідно) працівники, котрі працюють на умовах дистанційної (надомної) роботи, визнаються працівниками, які самостійно планують свій робочий час. При цьому, слід також мати на увазі, що ці працівники у відповідності до ч. 2 ст. 42 законопроєктів № 2708-1 та № 2708-2 «прямо або побічно знаходиться під контролем роботодавця», а тому виникає питання, в якій мірі працівники можуть самостійно планувати свій робочий час. Крім того, у ст. 149 законопроєкту № 2708-1 та ст. 148 законопроєкту № 2708-2 не міститься належних застережень про те, яким чином повинно бути забезпечена реалізація права на нормальну тривалість робочого часу за таких умов (зокрема, з урахуванням визначення виробничого навантаження на дистанційного працівника). Додатково звернемо увагу й на те, що у вказаних законопроєктах, а саме у ст. 226 проєкту Закону № 2708-1 та ст. 224 проєкту Закону № 2708-2 регулюється питання оплати праці працівників, які виконують дистанційну (надомну) роботу. У цих статтях (є аналогічними за змістом і формою) автори законопроєктів фактично обмежили можливість реалізації права таких працівників на мінімальну заробітну плату.

Також необхідно зазначити, що на думку окремих українських вчених і дослідників [4, с. 247–248], єдиним актом, який наразі комплексно регулює дистанційні відносини можна вважати лише Положення «Про умови праці надомників», яке затверджене Постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 року № 275/17-99. Однак, з цієї позицією не можна погодитись у повній мірі, зокрема, з огляду на те, що: 1) сьогодні окремі аспекти роботи дистанційних та надомних працівників урегульовані у КЗпП України (хоча це регулювання не є комплексним; воно не є комплексним й на рівні проєктів законів про працю); 2) дистанційні працівники, хоча й можуть виконувати власні трудові обов'язки на дому, утім, їх робота не є тотожною за ознаковою структурою надомній роботі. Відповідно, на таких нетипових працівників, як дистанційні працівники, поширюються загальні норми законодавства України про працю, а не спеціальні норми, котрі застосовні до іншої категорії нетипових працівників – надомників. Однак, хоча дистанційні працівники у своїх правах та обов'язках визнаються такими ж як і типові працівники, ці нетипові працівники, у силу форми виконання роботи, яка є відсту-

пом від загальних норм трудового права, фактично та юридично не можуть посилається на окремі норми комплексу загальних норм законодавства про працю, на які в аналогічних випадках посилався би типовий працівник. Відповідно, можна припустити, що дистанційні працівники фактично позбавлені багатьох трудових прав, закріплених в загальних нормах трудового законодавства. Та навіть тоді, коли дистанційні працівники декларативно цими правами володіють, – практично уможливленні реалізувати їх на практиці.

В якості прикладу розглянемо можливість дистанційного працівника реалізувати право на об'єднання у професійні спілки (включно з правом на колективні переговори) в об'єктивній дійсності. У спеціальній юридичній та соціологічній літературі, довідковій літературі, як і раніше відсутні спеціальні актуальні дослідження про залучення дистанційних працівників у профспілковий рух. Можна припустити, що і на сьогоднішній день ця категорія нетипових працівників у силу своєї роз'єднаності мало охоплені профспілковим або якимось іншим представництвом, що, втім, не виключає зміни ситуації у перспективі. Разом з тим, як зазначає К.В. Нуштайка, необхідно підтримати пошук нових форм представництва дистанційних працівників (наприклад, рада загальних зборів працівників організації) та процедур вибору представницького органу (онлайн-конференції) [5, с. 154–155]. Учені припускають, що електронні форми комунікації з дистанційними працівниками могли би бути законодавчо закріплені не лише для випадків визначення представницького органу, але й у разі реалізації ними колективних трудових прав безпосередньо або через представників. Ця теза приводить нас до проблеми практичного унеможливлення реалізації дистанційними працівниками колективних трудових прав [6, с. 37], з урахуванням того, що трипартизм та соціальний діалог, реалізація працівниками власних колективних прав – це один з чотирьох основних принципів програми Міжнародної організації праці, що втілюються державою у процесі нормотворчості із метою сприяння гідній праці працівників [4, с. 247].

Висновки. Подальша флексибілізація ринку праці в Україні зумовлює динамічне поширення дистанційної зайнятості, в межах якої нетиповий працівник, самостійно організовуючи власний режим роботи, реалізує трудові права та обов'язки поза межами приміщень, якими користується, володіє чи розпоряджається роботодавець (поза типовим робочим місцем), взаємодіючи з роботодавцем віддалено з використанням сучасних інформаційних і комунікаційних технологій, що сукупно не перешкоджає реалізації працівником його трудових обов'язків.

Зміст та особливості такої нетипової форми зайнятості, як дистанційна зайнятість, позначається на правовому статусі дистанційних працівників, а також на комплексі та межах їх правомочностей щодо реалізації ними трудових прав, які їм належать за загальними нормами діючого законодавства про працю. В результаті неврегульованості діючим законодавством про працю особливостей дистанційної зайнятості ця категорія нетипових працівників практично позбавлена багатьох трудових прав, закріплених в загальних нормах трудового законодавства. У тих же випадках, коли дистанційні працівники декларативно володіють тими чи іншими трудовими правами, вони практично уможливленні в своїй правомочності реалізувати ці права у практичній дійсності, хоча ці працівники повинні виконувати власні трудові обов'язки без будь-яких виключень – у повному обсязі.

Вказане обґрунтовує потребу в доповненні чинного КЗпП України главою «Нетипова зайнятість», що міститиме статтю «Дистанційна робота та дистанційні працівники» такого змісту:

«1. Дистанційна робота – це така форма організації праці, коли робота (трудова функція) виконується працівником (дистанційним працівником) у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій поза межами будь-якого місця, території чи об'єкта, що є виробничим приміщенням роботодавця чи є прямо або опосередковано підконтрольним роботодавцю.

2. Організація трудових процесів за дистанційних умов допускається лише для осіб, які мають можливість виконувати роботу в місцях, в яких виявляється можливим виконання трудових обов'язків, передбачених угодою сторін для дистанційного працівника чи трудовим розпорядком для нетипових працівників.

У трудовому договорі про дистанційну роботу можуть бути передбачені вимоги до місця виконання роботи, а також перелік місць, в яких виконання роботи не може виконуватися.

3. Порядок та умови забезпечення працівників, які виконують дистанційну (надомну) роботу, обладнанням, інструментами, документацією, іншими необхідними для його роботи засобами та (або) порядок компенсації працівникові використання ним власного обладнання, інструментів, інших необхідних для його роботи засобів, а також відшкодування інших витрат, пов'язаних з виконанням роботи дистанційно, встановлюються трудовим договором.

4. Роботодавець повинен: за потреби сприяти отриманню дистанційними працівниками індивідуального навчання, підвищення їх кваліфікації; залучати дистанційних працівників до участі в суспільно-політичних, культурних та інших заходах, що проводяться на підприємстві (в установі, організації); здійснювати інші заходи, що сприяють більш ефективному використанню праці дистанційних працівників.

Роботодавець не може створювати перешкод для реалізації дистанційними працівниками колективних прав.

5. У випадках, коли дистанційні працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, сторони трудового договору можуть домовитись про здійснення оплати праці за фактично виконану роботу або виготовлену продукцію відповідно до трудового договору з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей, до яких ці роботи належать за характером виробництва. Уся виконана робота за таких умов оплачується в одинарному розмірі, крім випадків, коли трудовим договором передбачається виконання роботи на умовах, за які трудовим законодавством передбачено підвищену оплату праці».

Список використаних джерел:

1. Ветухова І.А. Правове регулювання нетипових видів зайнятості працівників за сучасних умов. *Проблеми законності*. 2012. № 121. С. 81–92.

2. Носенко В.О. Розмежування дистанційної зайнятості працівників від форми стандартної зайнятості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2014. Т. 2. Вип. 28. С. 51–54.

3. Яровой В.О. Особливості правового регулювання дистанційних працівників. *Актуальні питання публічного та приватного права*. 2014. № 3 (8). С. 134–138.

4. Середа О.Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві. *Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства* : матер. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 5–7 черв. 2014 р.). Суми: СумДУ, 2014. С. 245–248.

5. Нуштайкина К.В. Реализация права работников на социальное партнерство в условиях дистанционного труда. *Вестник Пермского университета. Серія: Юридические науки*. 2013. № 3 (21). С. 152–156.

6. Васильева Ю.В., Шуралева С.В. О коллективных трудовых правах дистанционных работников: постановка проблемы. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2015. № 4. С. 35–38.

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.3-2.10>

ПІДПАЛА І.В.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЧИННИКИ РЕПАТРІАЦІЇ МОРЯКІВ

REGULATORY AND LEGAL FACTORS OF SEAFARERS' REPATRIATION

Право на репатріацію моряків – одне з прав, що в сукупності з іншими правами забезпечує професійні інтереси моряків. Однак, реалізувати це право моряки і, зокрема, українські часто не в змозі. Відносини з приводу репатріації членів екіпажу в Україні регулюються КТМУ, колективними угодами між судновласниками і профспілками моряків, договорами найму членів екіпажу. Репатріація українських моряків, які працюють на суднах іноземних судновласників, регулюється міжнародними угодами України, договорами найму і національними правовими нормами країни прапора судна. По суті репатріація значить повернення в країну