

РОЗДІЛ 5. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22:331.106

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.84.2.9>

ПРАВА ДИСТАНЦІЙНОГО ПРАЦІВНИКА ЯК ГАРАНТІЯ БЕЗПЕРЕШКОДНОГО ВИКОНАННЯ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ

Білоха А.І.,

*здобувач вищої освіти другого року навчання,
спеціальність 081 – Право,
третій освітньо-науковий рівень доктор PhD
кафедри права гуманітарно-правового факультету
Національного аерокосмічного університету
ім. М.Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут»
ORCID: 0000-0002-0602-1297
e-mail: a.i.bilokha@khai.edu*

Білоха А.І. Права дистанційного працівника як гарантія безперешкодного виконання трудової функції.

Стаття досліджує сучасний феномен дистанційної роботи та зосереджується на правах працівників, які виконують свої трудові обов'язки поза межами традиційного робочого місця. У сучасних умовах глобалізації та цифровізації економіки все більше працівників цікавляться дистанційним режимом роботи. Ця тенденція зумовлена як необхідністю адаптації до нових умов праці, так і бажанням забезпечити гнучкість у виконанні трудових обов'язків. Проте, незважаючи на зростаючу популярність дистанційної роботи, питання прав дистанційних працівників в Україні залишається недостатньо дослідженим. Ця стаття присвячена огляду та характеристиці основних прав дистанційних працівників як гарантії безперешкодного виконання трудової функції.

Автором проаналізовані основні законодавчі акти, якими закріплені права дистанційних працівників, зокрема в контексті українського трудового законодавства, а також Типовий трудовий договір про дистанційну роботу, та виокремлює ключові права, які забезпечують безперешкодне виконання трудової функції. Окрему увагу приділено питанням вибору робочого місця разом із порівнянням з іншим видом нетипової зайнятості – надомною роботою; організації робочого часу, матеріально-технічному забезпеченню, а також загальним правам працівника, як-от право працівника на оплачувану щорічну відпустку, оплату праці, право на забезпечення соціальними гарантіями та обов'язкове соціальне страхування бути стороною соціального діалогу тощо. Також автором розглянуто комплекс прав дистанційного працівника, який передбачений типовим договором про дистанційну роботу. У статті підкреслюється важливість забезпечення прав дистанційних працівників для створення ефективного, справедливого трудового середовища та інтеграції в нього працівника, який працює за трудовим договором про дистанційну роботу.

Стаття буде корисною для дистанційних працівників, які бажають ознайомитися зі своїми правами та обов'язками; роботодавців, які прагнуть організувати ефективну роботу дистанційних команд; юристів, які спеціалізуються на трудовому праві; державних службовців, які займаються розробкою законодавства у сфері правового регулювання дистанційної праці в Україні.

Ключові слова: дистанційна робота, трудовий договір про дистанційну роботу, працівник, права працівника.

Biloha A.I. The rights of a remote worker as a guarantee of unhindered performance of the labor function.

The article explores the modern phenomenon of telecommuting and focuses on the rights of employees who perform their work duties outside the traditional workplace. In today's conditions of globalization and digitization of the economy, more and more employees are interested in remote work mode. This trend is due to both the need to adapt to new working conditions and the desire to ensure flexibility in the performance of work duties. However, despite the growing popularity of remote work, the issue of the rights of remote workers in Ukraine remains insufficiently researched. This article is devoted to the overview and characteristics of the main rights of teleworkers as a guarantee of the unhindered performance of the labor function.

The author analyzes the main legislative acts that secure the rights of remote workers, in particular in the context of Ukrainian labor legislation, as well as the Model Labor Contract on remote work, and highlights the key rights that ensure the unhindered performance of the labor function. Special attention is paid to the issue of choosing a workplace together with by comparison with another type of atypical employment – homework; organization of working hours, material and technical support, as well as general employee rights, such as the employee's right to paid annual leave, wages, the right to provide social guarantees and mandatory social insurance, to be a party to social dialogue, etc. The author also considered the set of rights of a teleworker, which is provided for in a standard telework contract. The article emphasizes the importance of ensuring the rights of teleworkers in order to create an effective, fair working environment and integrate into it an employee who works under an employment contract for telework.

The article will be useful for remote workers who want to familiarize themselves with their rights and obligations; employers who seek to organize the effective work of remote teams; lawyers specializing in labor law; civil servants who are engaged in the development of legislation in the field of legal regulation of remote work in Ukraine.

Key words: remote work, labor contract on remote work, employee, employee's rights.

Постановка проблеми. Право – система загальнообов'язкових визначених правил поведінки загального характеру, що встановлює й охороняє держава для регулювання суспільних відносин. Сама по собі сутність поняття права як регулятора охоплює майже всі суспільні відносини, у тому числі і відносини, які виникають в процесі трудової діяльності. Кодекс законів про працю України (далі КЗпП України) та інші нормативно-правові акти передбачають певну концепцію застосування того чи іншого права особи у зв'язку з виконанням покладених на неї обов'язків. Хоча трудовим законодавством та договором передбачена рівність сторін в трудових правовідносинах де-юре, проте де-факто роботодавці все ж мають перевагу в своїх правах та повноваженнях перед працівниками. Як приклад можна навести ситуацію, за якої працівник в будь-якому випадку залежить від роботодавця в контексті наданої йому роботи, оплати його праці тощо. Так, законодавством України передбачені певні гарантії прав працівників, а також механізми їх захисту, що в принципі унеможливує допущення свавілля роботодавця. Однак права працівника здебільшого не є уніфікованими навіть в класичному трудовому договорі, не кажучи про трудові договірні правовідносини, які є відносно новими в українському правовому полі.

Метою дослідження є дослідження основних прав працівника, який працює дистанційно, можливість їх законодавчої уніфікації та включення до трудового договору про дистанційну роботу.

Стан опрацювання проблематики. Наукове дослідження поняття дистанційної роботи в Україні набуло своєї актуальності у зв'язку з виникненням певних рушійних чинників, якими є глобалізація, цифровізація, стрімкий вихід українських компаній на світовий економічний ринок. Українськими науковцями дистанційний вид зайнятості почав досліджуватися ще в 10-х роках ХХІ століття, проте свого піку такі дослідження набули з початком пандемії короно вірусної хвороби.

Значні внески в дослідження поняття дистанційної роботи внесли такі науковці, як Н.М. Вапнярчук, Л.П. Гаращенко, О.В. Демченко, В.В. Жернаков, М.І. Іншин.

Більш детальну увагу договору про дистанційну роботу приділили М.І. Наньєва та І.Г. Козуб, проте комплекс прав дистанційних працівників наразі досконало не досліджений.

Виклад основного матеріалу. Законом України від 04.02.2021 № 1213-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» до КЗпП України

впроваджено поняття дистанційної роботи, за яким дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [1]. Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05 травня 2021 року № 913-21 затверджена Типова форма трудового договору про дистанційну роботу (далі – Типовий договір). Згідно Розділу VIII Типового договору, встановлено перелік прав та обов'язків сторін [2]. При цьому визначений перелік не є вичерпним, а тому потребує більш детального дослідження в контексті прав працівника, який працює за трудовим договором про дистанційну роботу.

Поняттям дистанційної роботи, у відповідності до ст. 60-2 КЗпП України, передбачено право дистанційного працівника на вибір місця виконання трудової функції. При цьому варіанти таких місць можуть бути максимально різними, наприклад: власна оселя, заклад харчування, громадські місця тощо [3]. У такому випадку є кардинальна відмінність з іншим видом нетипової трудової зайнятості – надомної. Надомним працівником робота виконується за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності. Статтею 60-1 КЗпП України передбачена заборона зміни робочого місця надомного працівника без погодження роботодавця [3], що виключає мобільність такого працівника. Сама ж концепція дистанційної роботи передбачає під собою інтеграцію сторін трудових правовідносин на результат здійснення трудової діяльності без прив'язки до місця її виконання. Саме право на вільний вибір робочого місця дистанційного працівника створює перевагу дистанційної роботи над іншими видами зайнятості. Дистанційний працівник в такому випадку є мобільним, що дає можливість оперативно виконувати поставленні роботодавцем завдання без затрат часу та коштів на переїзд до конкретно визначеного робочого місця.

Інше право дистанційного працівника, яке безпосередньо передбачено поняттям дистанційної роботи, є право на використання інформаційно-комунікаційних технологій. Так, стаття 60-2 КЗпП України регламентує обов'язок роботодавця стосовно забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами [3]. Проте, як буває досить часто, не на всіх підприємствах, де запроваджується дистанційна форма організації праці з тих чи інших причин, немає можливості швидко акумулювати все необхідне обладнання і передати його працівнику для виконання роботи, так як здебільшого таке обладнання або не передбачене для частого транспортування з місця на місце, або таке транспортування є незручним, опираючись на технічні характеристики обладнання. У такому випадку працівник може використовувати, за наявності, власне обладнання, яке дасть можливість повністю замінити обладнання роботодавця, або ж орендувати аналогічне для виконання покладених на нього завдань. Дане положення передбачене тою ж статтею 60-2 КЗпП України, де вказано, що порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання визначаються трудовим договором про дистанційну роботу.

Хоч Типовим договором й закріплені відповідні положення, а саме Розділом VI «Матеріально-технічне забезпечення», проте вважаємо, що дані положення є недоречними для регламентації саме в такому виді документу, так як трудовий договір про дистанційну роботу укладається ще до початку роботи працівником, а також відповідний договір може бути безстроковим, що завідомо ставить сторони в питанні компенсації, м'яко кажучи, в незручне становище. У такому разі сторони будуть змушені змінювати трудовий договір щоразу, коли буде виникати потреба у заміні обладнання на нове та виплаті працівникам компенсації за використання належного їм або орендованого ними обладнання. Зважаючи на динаміку розвитку трудових правовідносин, буде більш доцільним договірні умови щодо матеріально-технічного забезпечення закріплювати окремою угодою між сторонами. Законодавцем у свою чергу закріплено гарантії роботодавця щодо цілісності і збереженості засобів, якими користується працівник при виконанні своєї трудової функції, передбачивши можливість укладення договору про матеріальну відповідальність. Тому логічно було б скористатися саме таким видом угоди між дистанційним працівником та роботодавцем.

Ще однією особливістю дистанційної роботи є не підпорядкування працівника внутрішньому трудовому розпорядку. Цією особливістю передбачено право працівника самостійно розподіляти свій час роботи, виконання поставлених перед ним завдань тощо. За такої умови працівник не

має фіксованого часу початку та кінця роботи, у зв'язку з чим постає питання обліку робочого часу такого працівника. Стаття 2 Конвенції Міжнародної організації праці № 1 від 13.06.1921 передбачає, що тривалість робочого часу осіб, зайнятих на будь-якому державному або приватному промисловому підприємстві чи в будь-якому з його філіалів, крім підприємств, на яких працюють тільки члени однієї родини, не може перевищувати 8 годин на день і 48 годин на тиждень, за винятком передбачених випадків [4, с. 1]. Статтею 50 КЗпП України передбачено нормальну тривалість робочого часу працівників, яка не може перевищувати 40 годин на тиждень [3]. Зазначена норма КЗпП України також розповсюджується і на трудові правовідносини, які виникають з дистанційної форми зайнятості. При цьому, згідно з ч. 9 ст. 60-2 КЗпП України, працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни [3].

Питання робочого часу та часу відпочинку дистанційного працівника нерозривно пов'язані, адже облік робочого часу такого працівника неможливий без обліку його часу відпочинку. Законодавцем в трудовому законодавстві закріплена можливість визначення періоду вільного часу для відпочинку (період відключення), що є договірною умовою у трудовому договорі про дистанційну роботу. Розділ V Типового договору регулює питання тривалості робочого часу і часу відпочинку. Згідно п. 16 Типового договору, працівнику гарантується період вільного часу для відпочинку, у тому числі період відключення, під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни [2]. У цьому пункті у дистанційного працівника є можливість указати часові інтервали протягом доби та/або тижня, під час яких працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем. Стосовно питання обліку робочого часу варто зазначити, що такий обов'язок покладається на роботодавця. Сам по собі облік робочого часу передбачає неможливість виникнення ситуації, за якої працівник виконуватиме поставлені роботодавцем завдання понаднормово. При цьому у даному випадку постає питання щодо обліковості конкретних дій працівника і можливості включення в час роботи умовний вимушений простій працівника в момент очікування роботи від роботодавця. На даний момент це питання не врегульовано на законодавчому рівні, що є проблемою, а тому задля уникнення ситуацій, за яких роботодавці зловживатимуть своїм правом на надання роботи дистанційному працівнику, логічним варіантом вирішення цього питання є запровадження механізму подвійного обліку робочого часу, у відповідності до якого час виконання тих чи інших видів робіт буде обліковуватися не лише роботодавцем, а й безпосередньо працівником. Такий механізм можливо впровадити за допомогою заповнення таблиці обліку робочого часу, як роботодавцем, так і працівником, за певний період роботи з обов'язковою звіркою таких таблиць в двосторонньому порядку.

Також дистанційному працівнику притаманні й інші основоположні права, які пов'язані з виконанням його трудової функції. Так, наприклад, статтею 43 Конституції України (далі – Конституція) визначено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [5]. Даною нормою передбачені одразу два права будь-якого працівника: на оплату своєї праці та на свободу вибору роду своєї трудової діяльності. Конституцією також встановлені гарантії щодо розміру заробітної плати, у відповідності до яких гарантується заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Розмір мінімальної заробітної праці щорічно визначається Законом України «Про Державний бюджет України на ... рік». Також правовідносини, що пов'язані з оплатою праці, регулюються профільним Законом України «Про оплату праці», яким повністю передбачені положення та гарантії щодо оплати праці.

Стаття 45 Конституції передбачає право працівника на оплачувану щорічну відпустку. Згідно з ч. 1 ст. 2 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (далі – ЗУ «Про відпустки»), право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи. Статтею 6 ЗУ «Про відпустки» передбачено мінімальну тривалість щорічної відпустки не менше 24 календарних днів. Вищезгаданим законом регулюється порядок надання щорічної відпустки, а також підстави та тривалість додаткових відпусток [6].

Також працівник безпосередньо має право бути стороною соціального діалогу шляхом членства у профспілках. Згідно з частиною 1 статті 7 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV, членами профспілок можуть бути особи, які працюють на підприємстві, в установі або організації незалежно від форм власності і видів господарювання, у фізичної особи, яка використовує найману працю, особи, які забезпечують себе роботою самостійно, особи, які навчаються в закладі освіти [7]. Згідно з частиною 2 статті 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI, до сторін соціального діалогу на локальному рівні належать сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця [8]. Таким чином, будь-який працівник, який є членом профспілки на підприємстві, установі, організації має право бути залученим до соціального діалогу, розробки положень колективного договору та користуватися правами та гарантіями, встановленими в ньому.

У відповідності до п.п. 4 та 8 Розділу VIII Типового договору, працівник має право на забезпечення соціальними гарантіями та обов'язкове соціальне страхування у випадках, передбачених законодавством [2]. Законодавство України, що регулює відносини у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, базується на Конституції, складається з Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, КЗпП України, та прийнятих відповідно до них інших нормативно-правових актів. У відповідності до норм вищезгаданих нормативно-правових актів, загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності є встановлення гарантій щодо захисту прав працівника на отримання матеріального забезпечення та соціальних послуг у разі тимчасової непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною, дитиною-інвалідом, хворим членом сім'ї, вагітності та пологів, смерті громадянина або члена його сім'ї).

Пунктом 9 Типового договору передбачено можливість встановлення інших прав, встановлених законодавством та договором. На нашу думку, у даному випадку увага сконцентрована саме на конституційних та особистих немайнових правах працівника. До них можна віднести: право на життя, громадянські права, право на повагу до гідності, право на свободу та особисту недоторканність, свобода пересування, вільний вибір місця проживання, право вільно залишати територію України, право на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань, право на свободу світогляду і віросповідання, право на житло, право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло тощо.

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що обсяг прав дистанційного працівника не обмежується і не може обмежуватися трудовим договором та трудовим законодавством. Повний обсяг прав працівника неможливо визначити та систематизувати за певними критеріями, так як права працівника не обмежуються тільки виконанням трудової функції. Права працівника охороняються та забезпечуються державою, шляхом створення комплексної нормативної бази, яка ґрунтується на Конституції України, Законах України та підзаконних нормативно-правових актах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021 р. № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 31.07.2024).
2. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: Наказ М-ва розвитку економіки, торгівлі та сіл. госп-ва України від 05.05.2021 р. № 913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> (дата звернення: 31.07.2024).
3. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII: станом на 30 черв. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 31.07.2024).

4. Конвенція про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень: Конвенція від 13.06.1921 р. № 1.
5. Конституція України : від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 31.07.2024).
6. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР: станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text> (дата звернення: 31.07.2024).
7. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV: станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 31.07.2024).
8. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI: станом на 27 трав. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 31.07.2024).