

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2022-44-2-136-142>

РЕАЛІЗАЦІЯ ДИСТАНЦІЙНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ ПРАВА НА ПРАЦЮ ТА ВІДПОЧИНОК

Остапенко Ю. О.

THE REALIZATION OF THE RIGHT TO WORK AND REST BY REMOTE WORKERS

Ostapenko Yu. O.

Стаття присвячена з'ясуванню особливостей реалізації в Україні права на працю та відпочинок працівниками, які працюють на підставі трудових договорів про виконання роботи поза приміщеннями, що контролюються роботодавцем (дистанційними працівниками). Досліджується загальна сутність права на працю, а також встановлюються основні фактори, які шкодять реалізації цього невід'ємного права дистанційного працівника (зокрема, серед таких проблем є те, що роботодавці досить часто схиляють працівників до укладання нетрудових договорів, маскуючи трудові відносини цивільно-правовими). Також автором уточняється загальна сутність права дистанційного працівника на відпочинок, а також практичні перешкоди на шляху реалізації цього права (серед таких проблем є те, що працівники не завжди мають навички ефективної організації трудової діяльності, роботодавці досить часто визначають несправедливі обсяги роботи та строки їх виконання, а окремі види робіт не можуть виконуватись у межах збалансованого режиму праці та відпочинку). Обґрунтовується, що внесені законодавцем у 2021 році зміни до Кодексу законів про працю в частині регулювання правового статусу дистанційних працівників, хоча й є позитивним виявом процесу гуманізації унормування процесів і відносин у сфері праці, утім, засвідчують потребу комплексного упорядкування трудових відносин за участю дистанційних працівників.

Ключові слова: *гнучка зайнятість, дистанційна робота, дистанційний працівник, право на відпочинок, право на працю, реалізація трудових прав, реформа трудового права, ринок праці.*

Постановка проблеми. Стрімкий процес флексибілізації ринку праці в Україні зумовлює динамічне поширення дистанційної зайнятості. При цьому в умовах сьогодення значно посилює тенденцію залучення в Україні працездатних осіб до дистанційної зайнятості: 1) поява такої категорії населення, як *внутрішньо переміщені особи* (з початку тимчасової окупації АР Крим та міста Севастополя, а в подальшому – окремих територій Донецької і Луганської областей в

2015 році); 2) поширення коронавірусної хвороби COVID-19 та запровадженням карантинних заходів, спрямованих на недопущення поширення в Україні цієї хвороби [1, с. 54]. За таких обставин дистанційна робота стала новою нормою українського ринку праці, яка передбачає, що відповідний нетиповий працівник, самостійно організовуючи власний режим роботи, реалізує трудові права та обов'язки поза межами приміщень, якими користується, володіє чи розпоряджа-

ється 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.

Слід зазначити, що в результаті тривалої неврегульованості законодавством України про працю особливостей атипової зайнятості (зокрема, й дистанційної зайнятості), а також негативного впливу на працівників інших проблем гнучких форм зайнятості [див., напр.: 1–3], означена категорія нетипових працівників тривалий час була фактично позбавлена багатьох трудових прав, закріплених в загальних нормах трудового законодавства. У тих же випадках, коли дистанційні працівники декларативно володіли тими чи іншими трудовими правами, вони були практично уможливлені в своїй правомочності реалізувати ці права у практичній дійсності, хоча ці працівники повинні виконувати власні трудові обов'язки без будь-яких виключень – в повному обсязі. На сьогоднішній же день особливим чином ситуація не змінилась, хоча суттєвим чином зазнало змін трудове законодавство в частині регулювання праці дистанційних працівників, що обумовлено поглибленням процесу гуманізації трудового права України, як країни, що продовжує побудову соціальної та правової держави [4, с. 278]. Відтак, сьогодні дистанційні працівники залишаються не завжди спроможними в дійсності реалізувати ключові трудові права (право на асоціацію, право на відпочинок, право на недоторканість особистого життя тощо). Безумовно, вказані проблеми переважно обумовлюються неналежним рівнем правової культури та соціальної відповідальності роботодавців, однак, цьому сприяє невинуватна загальність регулювання правового статусу дистанційних працівників, а також можливостей об'єктивації їх статусу в частині реалізації ними трудових прав. Усе

це демонструє потребу комплексного доопрацювання норм чинного КЗпП України в частині упорядкування правового статусу дистанційного працівника та особливостей організації роботи поза приміщенням, що контролюється роботодавцем. Вказане є можливим в результаті попереднього уточнення проблематики реалізації такими атиповими працівниками їх прав, а щонайперше – права на працю та відпочинок.

Аналіз наукової літератури та невинуваті раніше питання. Окремі аспекти реалізації дистанційними працівниками права на працю та відпочинок вже розглядалися багатьма українськими вченими і дослідниками, серед яких: І.В. Ангелко, Н.С. Андрійченко, С.В. Вишновецька, О.В. Демченко, М. І. Іншин, О.І. Кисельова, Я.В. Свічкарьова та ін. З урахуванням цих наукових напрацювань цих вчених вбачається можливим уточнити актуальну проблематику реалізації дистанційними працівниками права на працю та відпочинок.

Метою статті є уточнення особливостей реалізації в Україні права на працю та відпочинок працівниками, які працюють на підставі трудових договорів про виконання роботи поза приміщенням, що контролюється роботодавцем. Ця мета буде досягатись шляхом виконання наступних завдань:

1) проаналізувати загальну сутність права на працю, як невід'ємного права дистанційного працівника, а також з'ясувати обставини, за яких це право порушується на практиці;

2) уточнити сутність права дистанційного на відпочинок, а також з'ясувати фактичну можливість його дійсного дотримання;

3) узагальнити результати дослідження.

Виклад основного матеріалу. Право на працю, як відомо, є одним з невід'ємних фундаментальних прав людини, що встановлене міжнародно-правовими актами, визнане

всіма державами світу та полягає у тому, що працездатна особа має право на отримання можливостей заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Невід'ємність, як важлива ознака цього права, означає, що власника права на працю не можна обмежити чи позбавити цього права, а так само – права на його реалізацію. Специфічним чином це право на практиці порушується саме у результаті незаконної відмови у наймі трудящого, безпідставного призупинення трудових правовідносин (на практиці це проявляється у примусовій відпустці працівника за власний рахунок, тобто, без виплати заробітної плати на весь період призупинення цих відносин) та незаконного звільнення працівника.

Найбільші ризики обмеження чи позбавлення можливості реалізувати право на працю у достатній мірі проявляються в практичній дійсності саме відносно дистанційного працівника, у зв'язку із сукупністю негативних факторів, що позначаються на рівні соціальної безпеки таких працівників. Серед таких факторів слід відзначити: відсутність достатньої практики на українському ринку праці відносно організації трудових відносин в рамках дистанційної зайнятості (ця практика все ще формується, хоча проблематичним в цьому контексті є саме те, що правові відносини між дистанційним працівником та роботодавцем або взагалі договірним чином не оформлюються, або ж ґрунтуються на цивільно-правових договорах); брак судових справ про захист права на працю дистанційними працівниками (це результат тієї проблеми, що працівник та роботодавець не укладають трудового договору, у результаті чого працівники, трудові права яких було порушено, не звертаються до суду за їх захистом), що унеможливорює спроби сформулювати актуальні рекомендації щодо оптимізації правового регулювання захисту діючим законодавством України про працю можли-

востей реалізації дистанційними працівниками їх права на працю. Однак, дистанційні працівники, незважаючи на те, чи був ними укладений з роботодавцем трудовий договір (у такому разі, працівник повинен подати позов про визнання відносин трудовими та відновлення порушеного права на працю), можуть захистити своє право на працю шляхом подання відповідного позову до суду, звернувшись до Державної служби України з питань праці (Держпраці).

З права дистанційного працівника на працю впливає право на соціальну безпеку, яка безпосереднім чином залежить від того, чи може він повноцінно реалізувати право на гідні (сприятливі) умови праці. Це право вченими пов'язується з: 1) виконанням роботодавцем обов'язку, в результаті чого працездатна людина, з якою було укладено угоду про працю, може працювати в умовах, які не спричиняють шкоду її здоров'ю та життю (відсутність токсичних речовин, інших небезпечних хімічних речовин та матеріалів, наприклад, таких як азбест, пестициди, інсектициди тощо); 2) правом працівника відмовитись виконувати роботу, яка призводить до забруднення довкілля тощо [5, с. 163]. У цьому контексті слід зауважити, що в межах традиційної зайнятості роботодавець надає працівнику відповідне приміщення для виконання ним обумовленої трудовим договором роботи, а також забезпечує цього працівника обладнанням, інструментами, сировиною та матеріалами, керує роботою, зокрема, визначаючи способи роботи та режим робочого часу. Натомість, виконання роботи дистанційним працівником на практиці досить часто характеризується тим, що його участь у виробничих відносинах є небезпечною для його життя та здоров'я. Щонайперше, вказане стосується розбалансованістю режиму праці та відпочинку, що не узгоджується із сучасною трудо-правовою концепцією *Work-life balance*.

Зазначимо, що право дистанційного працівника на відпочинок є передумовою реалізації всіх інших його трудових (також інших) прав, невід'ємною частиною правового статусу особи, яка знаходиться в трудових правовідносинах, а відтак – виражається в обов'язку роботодавця надати працівнику дні щотижневого відпочинку, а також оплачувану щорічну відпустку, встановлювати скорочений робочий день для окремих професій та виробництв [6, с. 231, 235]. Специфічним для дистанційних працівників є те, що у випадках, коли інше не передбачається трудовим договором (адже за загальним правилом «дистанційний формат виконання роботи працівників за трудовим договором жодним чином не передбачає вилучення працівника з підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку; він має деякі особливості, пов'язані з виконанням трудової функції поза місцем знаходження роботодавця з використанням для виконання цієї роботи і здійснення взаємодії з роботодавцем інформаційно-комунікаційних технологій, в силу цього як дозволяючи розподіляти режим робочого часу на свій розсуд, так і повністю продовжуючи дотримуватися встановленого правилами внутрішнього трудового розпорядку» [7, с. 101]), режим робочого часу, також як і час відпочинку досліджуваної категорії атипових працівників встановлюється самим працівником на свій розсуд, а саме, беручи до уваги обсяг роботи, яку він повинен виконати в обумовлений термін (такі умови праці, дійсно, дещо нагадують виконання роботи в умовах цивільно-правових відносин).

Попри зазначене, необхідно звернути увагу на існуючу практику реалізації дистанційними працівниками права на відпочинок. Західними вченими наголошується на тому, що в практичній дійсності прокламоване законодавцем право на відпочинок дистанційними працівниками не може бути реалізоване в необхідній мірі. Хоча дистанційні

працівники, дійсно, самостійно визначають режим робочого часу та відпочинку, це не означає, що вони завжди правомочні та практично уможливленні дозволити собі відпочивати від виконання роботи. Справа у тому, що роботодавці, які наймають дистанційних працівників, можуть (та, як правило, саме таким чином діють) покладати на них неадекватний обсяг трудових обов'язків, виконання яких може виходити за межі нормальної тривалості робочого часу, унеможлилювати їх відпочинок взагалі [8, с. 43].

У цьому контексті слід наголосити на тому, що навантаження дистанційного працівника та стандарти виконання ним роботи повинні бути тими ж, що і для працівників аналогічних професій, які працюють в приміщеннях роботодавця. При цьому в наукових розвідках звертається увага на те, що облік вказаних вимог і стандартів відносно дистанційного працівника є досить проблематичним, головним чином тоді, коли дистанційна робота має інтелектуальний характер. У такому випадку, як зазначає П.Ю. Світайло, фактично не можливо виокремити в часі процес розумової діяльності особи та віднести цей час до категорії робочого часу, хоча це є досить важливим, зважаючи на те, які вимоги ставляться до дистанційної роботи [9, с. 193]. Подібну думку зазначає також Ю.О. Саєнко, вказуючи на наступне: творча праця навряд чи може бути піддана суворій регламентації; творчу роботу важко укласти в рамки робочого часу, оскільки досить часто інтелектуальну працю неможливо контролювати не лише адміністративними методами, але й сам працівник, нерідко, навіть у години відпочинку не може відволіктися від вирішення творчої проблеми [10, с. 477].

Слід погодитись із тим, що на практиці, звичайно, виникають об'єктивні труднощі з приводу обліку робочого часу дистанційних працівників. Однак ці труднощі в біль-

шості випадків можна вирішити, адже, за допомогою сучасних технічних засобів і працівник, і роботодавець в змозі визначити кількість відпрацьованого працівником часу (щонайперше, коли контроль за виконанням роботи може здійснюватися за допомогою електронних систем). Поряд із тим, практика організації трудових відносин в межах дистанційної зайнятості демонструє потребу закріплення в законодавстві України про працю правила, в силу якого роботодавець не може вимагати від дистанційного працівника працювати більше та інтенсивніше, ніж ті працівники, що працюють недистанційно. У тому випадку, коли це потребується (на вимогу працівника чи роботодавця), час виконання дистанційним працівником роботи має фіксуватися технічними засобами з метою підтвердження часу роботи, з огляду на який, працівник буде корегувати та реалізовувати власне право на відпочинок.

Окрім того, слід мати на увазі, що право на відпочинок також реалізується за рахунок відпустки, яка надається у випадках, що передбачені чинним законодавством. При цьому, зважаючи на те, що чинне законодавство не містить спеціальних застережень, можемо дійти висновку, що відносно дистанційних працівників випадки та порядок надання їм щорічної та інших видів відпусток визначаються загальними нормами законодавства про працю.

Висновки. На сьогоднішній день українським законодавцем використовується підхід до упорядкування організації дистанційної роботи, який збалансовує можливості дистанційної роботи та мінімізує закономірні ризики відхилення в такій роботі основоположних гарантій трудової діяльності в Україні, як в правовій та демократичній державі. За таких обставин юридичної дійсності працівник і роботодавець можуть отримувати переваги від дистанційної роботи без шкоди для можливостей реалізації дистанційним

працівником його трудових прав, що відображено у частинах 4 і 5 ст. 60-2 КЗпП України, які встановлюють стандарт *відносної автономії дистанційного працівника*, у відповідності до якої працівник: самостійним чином визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому; на власний розсуд розподіляє свій робочий час. Вказуючи на те, що автономія дистанційного працівника є «відотною», ми виходимо із тих фактів, що в ч. 5 ст. 60-2 Кодексу законодавець передбачає: 1) можливість домовленості між працівником і роботодавцем (на рівні трудового договору про дистанційну роботу чи угоди про внесення змін до цього договору) про те, що на працівника можуть поширюватися правила внутрішнього трудового розпорядку; 2) обов'язковість дотримання працівником (в процесі розподілу власного робочого часу) і роботодавцем (в контексті формування обсягу завдань для дистанційного працівника) імперативних стандартів щодо норм тривалості робочого часу (окреслений в ст. 50 КЗпП України) та скороченої тривалості робочого часу (зазначається в ст. 51 Кодексу). Вказане є важливим аспектом в тому сенсі, що дистанційні працівники обмежені в широті фактичних можливостей реалізувати трудові права у порівнянні з типовими працівниками.

Відтак, попри оптимістичну оцінку новел трудового законодавства (зокрема, змін КЗпП України в 2021 році в частині удосконалення правового регулювання статусу нетипових працівників) слід констатувати, що критичний аналіз проблематики реалізації права дистанційного працівника на працю та відпочинок вказує на те, що на практиці стандарти забезпечення трудових прав дистанційних працівників є декларативними, адже припускають наступні ідеальні обставини: 1) роботодавець є завжди добросовісним учасником трудових і виробничих відносин,

який не навантажує працівника тим обсягом роботи, який він повинен виконувати понад-нормово (натомість, очевидно хибним було би вважати, що за сучасних умов мінімізувались випадки порушення трудових прав працівників); 2) будь-який працівник спроможний самостійно ефективним чином організувати свій робочий час, відповідальним чином ставитись до розподілу пріоритетних завдань тощо.

Література:

1. Остапенко Ю.О. Проблеми правового регулювання реалізації трудових прав дистанційними працівниками. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 3-2. С. 53–57. doi:10.32844/2618-1258.2020.3-2.9.
2. Остапенко Ю.О. Нетипова зайнятість як особлива проблема реалізації трудових прав працівників. *Юридична наука*. 2020. № 4 (106), Т. 2. С. 262–268. doi:10.32844/2222-5374-2020-106-4-2.32.
3. Остапенко Ю.О. Проблеми правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Вип. 1-1. С. 187–192.
4. Пузанова В.В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі*: матеріали VII міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 18 квітня 2019 р.). Житомир: ЖНАЕУ, 2019. С. 278–280.
5. Медведєва М.О. Право на сприятливе довкілля в контексті універсальних стандартів прав людини. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2009. Вип. 83, ч. II. С. 161–165. doi:10.17721/apmv.2009.83.2.161-165.
6. Загоруйко О.Ф. Актуалізація права на відпочинок в сучасних умовах розвитку трудового законодавства в Україні. *Вчені записки Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського. Серія: Юридичні науки*. 2012. Т. 25 (64), № 1. С. 231–236.
7. Коваленко О.О. Загроза експансії трудового права цивільним у світлі зміни дефініції «трудова угода», або до чого ведуть зміни, спрямовані на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19). *Проблеми розвитку соціально-трудова права та профспілкового руху в Україні*: матер. VIII Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 28 травня

2020 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2020. С. 99–102.

8. Garrett R.K., Danziger J.N. Which telework? Defining and testing a taxonomy of technology-mediated work at a distance. *Social Science Computer Review*. 2007. Vol. 25. Iss. 1. P. 27–47.

9. Світайло П.Ю. Щодо правового регулювання робочого часу при виконанні дистанційної праці. *Митна справа*. 2013. № 2. С. 192–196.

10. Саєнко Ю.О. Особливості правової регламентації робочого часу надомних працівників. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*: зб. наук. пр. 2013. № 27. С. 474–479.

References:

1. Ostapenko Yu.O. Problemy pravovo-ho rehuliuвання realizatsii trudovykh prav dystantsiynomy pratsivnykamy. *Naukovyi visnyk publichnogo ta pryvatnoho prava*. 2020. Vyp. 3-2. S. 53–57. doi:10.32844/2618-1258.2020.3-2.9.
2. Ostapenko Yu.O. Netyanova zainia-tist yak osoblyva problema realizatsii trudo-vykh prav pratsivnykiv. *Yurydychna nauka*. 2020. № 4 (106), T. 2. S. 262–268. doi:10.32844/2222-5374-2020-106-4-2.32.
3. Ostapenko Yu.O. Problemy pravovo-ho rehuliuвання trudovoi diialnosti samo-zainiatykh osib. *Naukovyi visnyk publichnogo ta pryvatnoho prava*. 2016. Vyp. 1-1. S. 187–192.
4. Puzanova V.V. Vyiav humanizmu u vy-padkakh prypynennia trudovykh pravovidnosyn. *Suchasni tendentsii rozbudovy pravovoi der-zhavy v Ukraini ta sviti: materialy VII mizh-nar. nauk.-prakt. konf. (m. Zhytomyr, 18 kvitnia 2019 r.)*. Zhytomyr: ZhNAEU, 2019. S. 278–280.
5. Medvedieva M.O. Pravo na spryiatly-ve dovkillia v konteksti universalnykh stan-dartiv prav liudyny. *Aktualni problemy mizhnarodnykh vidnosyn*. 2009. Vyp. 83, ch. II. S. 161–165. doi:10.17721/apmv.2009.83.2.161-165.
6. Zahoruiko O.F. Aktualizatsiia prava na vidpochynok v suchasnykh umovakh rozvytku trudovoho zakonodavstva v Ukraini. *Vcheni zapysky Tavriiskoho natsionalnoho univer-sytetu im. V.I. Vernadskoho. Serii: Yury-dychni nauky*. 2012. T. 25 (64), № 1. S. 231–236.
7. Kovalenko O.O. Zahroza ekspansii trudovoho prava tsyvilnym u svitli zminy definitsii «trudovi dohovir», abo do choho vedut zminy, spriamovani na zabezpechennia dodatkovykh sotsialnykh ta ekonomichnykh hara-ntii u zviazku z poshyrenniam koronavirusnoi khvoroby (COVID-19). *Problemy rozvytku sotsialno-trudovykh prav ta profspilkovoho rukhu v Ukraini: mater. VIII Vseukr. nauk.-prakt. konf. (Kharkiv, 28 travnia 2020 r.)* / za

zah. red. K.Iu. Melnyka. Xarkiv: KhNUVS, 2020. S. 99–102.

8. Garrett R.K., Danziger J.N. Which telework? Defining and testing a taxonomy of technology-mediated work at a distance. *Social Science Computer Review*. 2007. Vol. 25. Iss. 1. P. 27–47.

9. Svitailo P.Iu. Shchodo pravovoho rehliuvannia robochoho chasu pry vykonanni dystantsiinoi pratsi. *Mytna sprava*. 2013. № 2. S. 192–196.

10. Saienko Yu.O. Osoblyvosti pravovoi rehliamentatsii robochoho chasu nadomnykh pratsivnykiv. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka: zb. nauk. pr.* 2013. № 27. S. 474–479.

Ostapenko Yu. O. The realization of the right to work and rest by remote workers. – Article.

The article is devoted to clarifying the specifics of the realization of the right to work and rest by employees who work based on employment contracts on the performance of work outside the premises controlled by the employer (remote workers). The general essence of the right to work is investigated, as well as the main factors that harm the realization of this inalienable right of a remote worker. The author names, in particular, the fact that employers in Ukraine quite often persuade employees to conclude non-labor contracts, thus masking labor rela-

tions with civil law. The author also clarifies the general essence of the right of a remote employee to rest, as well as practical obstacles to the implementation of this right. Employees do not always have the skills to effectively organize their work; employers frequently assign unfair amounts of work and deadlines for their performance; and certain types of work cannot be performed within the framework of a work-life balance regime. It is established that the amendments to the Labor Code introduced by the legislator in 2021 regarding the regulation of the legal status of remote workers can be regarded as a positive manifestation of the process of humanizing the normalization of labor processes and relations. Despite this, the author notes that the existing practice of organizing labor relations with remote workers indicates the need for a comprehensive streamlining of labor relations with the participation of such employees.

Keywords: flexible employment, implementation of labor rights, labor law reform, labor market, remote work, remote worker, right to rest, right to work.

Авторська довідка:

Остапенко Юлія Олександрівна, кандидат юридичних наук.

Стаття надійшла до редакції: 24 грудня 2022 р.