

УДК 349.2 : 341.12

Світайло П.Ю., здобувач Східноукраїнського  
національного університету ім. В. Даля

## Щодо правового регулювання робочого часу при виконанні дистанційної праці

Досліджено нормативно-правове регулювання робочого часу при використанні дистанційної праці. Визначено, що для фіксації робочого часу при використанні дистанційної праці необхідно встановити або нормативи щодо виробітки продукції за певний проміжок часу, або запровадити можливість періодичного звітування працівника стосовно виконаної ним роботи.

**Ключові слова:** робочий час, трудові відносини, працівник, роботодавець, локальні нормативні акти.

Исследовано нормативно-правовое регулирование рабочего времени при использовании дистанционного труда. Определено, что для фиксации рабочего времени при использовании дистанционного труда необходимо установить либо нормативы выработки продукции за определенный промежуток времени, либо ввести возможность периодического отчета работника по выполненной им работы.

**Ключевые слова:** рабочее время, трудовые отношения, работник, работодатель, локальные нормативные акты.

Studied the legal regulation of working time while using remote work. It was determined that to fix the time while using remote working to establish standards or develop products for a certain period of time or the opportunity to enter the employee's periodic report on the work carried out by him.

**Keywords:** working time, labor relations, employee, employer, local normative acts.

**Постановка проблеми.** Безперечно початок ХХІ сторіччя не міг не позначитися на еволюції всіх ключових сфер суспільного буття. Розвиваються ринкові відносини, посилюється домінування приватного сектору економіки, виникають нові професії та ринки праці тощо. Все це, звісно, відбивається і на основних інститутах трудового права, в тому числі й на інституті присвяченому регулюванню часу виконання працівниками своєї трудової функції. Так, віяння часу створюють такі передумови, коли виконання працівником своєї трудової функції безпосередньо на території роботодавця вже не є необхідністю та може здійснюватися дистанційно від нього. Адже існує дуже багато професій (дизайнери, програмісти, перекладачі, журналісти і, навіть, бухгалтери та юристи), що не потребують постійної особистої присутності на робочому місці.

**Стан дослідження.** Взагалі, дослідженню інституту робочого часу присвячені роботи багатьох видатних правників галузі трудового права: М. Г. Александрова, Н. В. Веренич, І. Г. Деметрєва, М. О. Міщук, В. П. Пастухова, П. Д. Пилипенка, О. В. Смирнова, В. Д. Шахова. Але, на жаль, розв'язання питань застосування категорії робочого часу при використанні дистанційної праці, жодна робота наведених науковців присвячена не була, що не може не позначитися на *актуальності* питання, що є об'єктом нашої уваги і його *меті*. *Завданням* статті є проведення ґрунтовного наукового дослідження правового регулювання інституту робочого часу при використанні дистанційної праці. *Наукова новизна* статті полягає у з'ясуванні змісту правового регулювання робочого часу при використанні дистанційної праці; доведенні, що для фіксації робочого часу при використанні дистанційної праці необхідно встановити або нормативи щодо виробітки продукції за певний проміжок часу, або запровадити можливість періодичного звітування працівника стосовно виконаної ним роботи.

**Виклад основного матеріалу.** Н.О. Мазур доречно зазначає, що «спектр вико-

ристання дистанційної праці суб'єктами малого підприємництва досить широкий. Беззаперечними потенційними представниками надомної зайнятості традиційно є особи, зосереджені на виконанні робіт із застосуванням ручної праці, у тому числі народних промислах: клеєння конвертів, сортування і вибраковка, фасування, механічна зборка, паяння, обробка виробів; шиття ручне або машинне, в'язання машинне, спицями або крючком, вишивання, плетіння з бісеру, художній розпис, лозоплетіння, виготовлення листівок, розфарбовування виробів, випилювання з дерева або фанери; вирощування квітів та розсади, розведення домашньої птиці. Широко можливості переведення у сферу дистанційних робіт і виконавців інтелектуальної праці різної складності: програмісти, веб-дизайнери, копірайтери, івент-менеджери, діловоди, бухгалтери, рекламні та страхові агенти, нотаріуси та юрисконсультанти, журналісти, редактори, перекладачі, фотографи, креслярі. Надомно може здійснюватися набір текстів на ПК, робота з базами даних, розсилка електронної пошти, прийом телефонних дзвінків та замовлень; проведення соціопитувань, переклад з іноземних мов, редагування текстів; моделювання одягу; робота у сфері інформаційних технологій, реклами, медіаринку, консалтингу [1].

Слід зазначити, що дистанційна праця має чимало переваг як для працівника так і для роботодавця. Дійсно, працівникові не дуже зручно витрачати свій час та кошти на проїзд на робоче місце, тим більше в умовах великих міст, з їх постійними транспортними заторами в години-пік. Крім того, якщо торкатися інтелектуальної праці, то можна побачити, що вона потребує значної зосередженості та концентрації, чого в умовах бурхливого офісного життя в більшості випадків досягнути неможливо. Для роботодавців також може бути зручним такий засіб організації найманої праці як економія офісного простору, енергоресурсів, устаткування (наприклад, комп'ютерної техніки) тощо.

Однак, на жаль, при застосуванні дистанційної праці, існують і певні недоліки, що зумовлені відсутністю належного контролю за використанням працівниками робочого часу. Наприклад, коли праця має інтелектуальний характер, фактично не можливо виокремити в часі процес розумової діяльності особи та віднести його до категорії робочого часу. А це є дуже важливим, адже «дистанційна робота вимагає високого рівня самоорганізації, відповідальності та внутрішньої дисципліни, а для кваліфікованої праці — ще й компетентності та професіоналізму, щоб самостійно скласти програму своїх дій відповідно до завдання, яке поставлене організацією, вірно розставити пріоритети, розподілити роботу в часі та виконати завдання в установленний термін» [1].

При визначенні праці поза межами території роботодавця можна зустріти не тільки категорію «дистанційна праця», але і такі поняття як «надомна праця» та «телепраця». При цьому, якщо звернутися до правового регулювання вказаних термінів, то можна побачити, що положення Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП), які присвячені регулюванню робочого часу, а саме глава IV, що так і називається «Робочий час», не містить жодних посилань на регулювання робочого часу таких форм трудової діяльності. КЗпП, взагалі, практично не містить положень присвячених даному питанню. Так, надомна праця зустрічається у КЗпП лише один раз — у ч. 8 ст. 179, згідно якої: «За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині сьомій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за ними зберігається право на одержання допомоги в період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку» [2].

Зазначений недолік Кодексу можна було б пояснити його радянськими коріннями, але слід звернути увагу, що за часів радянської влади нормативно врегульована

можливість працювати поза межами території роботодавця все ж таки існувала. Як приклад слід навести Положення про умови праці надомників, затверджене Державним комітетом СРСР з праці та соціальних питань та Секретаріатом ВЦРПС № 275/17-99 від 29.09.1981 р., що діє в нашій державі і до теперішнього часу. Недоліком вказаного документу є окреслення виконання трудової діяльності працівника виключно межами його дому (п. 1 Положення) [3], що в певній мірі йде всупереч Міжнародним нормам – Конвенції Про надомну працю № 177 (далі – Конвенція № 177) [4] та Рекомендації щодо надомної праці № 184 Міжнародної організації праці [5].

Відповідно до Конвенції № 177 термін «надомна праця» означає роботу, яку особа, що називається надомником, виконує: i) за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; ii) за винагороду; iii) з метою виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються, якщо тільки ця особа не має в своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень [4]. Тобто наведене в Конвенції визначення надомної праці передбачає застосування робочої сили в будь-яких приміщеннях, поза межею території роботодавця, а не тільки вдома. Однак, слід зазначити що вказаний нормативний акт не ратифікований нашою державою і приведений автором виключно в якості прикладу міжнародного досвіду в цій сфері.

Таким чином, ми бачимо, що при характеристиці праці поза межами території роботодавця категорія «надомна праця» є в певній мірі обмеженою здійсненням трудової діяльності виключно в домашніх умовах, що дає нам можливість класифікувати її як окремих вид дистанційної праці. Якщо звернутися до телепраці, то слід наголосити про європейське коріння зазначеного терміну. Ю. Веремейко зазначає, що в Європі аналогічне поняття «телеробота» (telework) поширилося завдяки Європейській комісії, яка фінансувала дослідження в цій галузі, зокрема для використання дистанційної зайнятості як засобу розвитку економічної активності у сільських та проблемних регіонах. Сьогодні в світі найчастіше використовується класифікація дистанційної праці, запропонована у спеціальному докладі У. Х'юс «Дистанційна робота і рівноправ'я статей» для Європейської комісії [6]. Таким чином, ми бачимо, що термін дистанційна праця є більш узагальнюючим та в тій чи іншій мірі включає в себе категорії «надомної праці» та «телепраці».

Звертаючись безпосередньо до застосування робочого часу при дистанційній праці, доречно зазначити, що в Російській Федерації 05 квітня 2013 року був прийнятий Федеральний закон «Про внесення змін в окремі законодавчі акти Російської Федерації», який ввів в дію нову главу Трудового кодексу Російської Федерації (далі – ТК РФ) – главу 49.1, яка містить назву «Особливості регулювання праці дистанційних працівників» і встановлює особливості регулювання праці співробітників організацій, що працюють дистанційно [7]. Згідно з положеннями ст. 312.1 вказаної глави ТК РФ, дистанційною працею вважається виконання визначеної трудовим договором трудової функції поза місцем знаходження: роботодавця, його філії, представництва, іншого відокремленого структурного підрозділу (включаючи розташовані в іншій місцевості), поза стаціонарного робочого місця, території чи об'єкта, прямо або побічно перебувають під контролем роботодавця, за умови використання для виконання даної трудової функції і для здійснення взаємодії між роботодавцем і працівником з питань, пов'язаних з її виконанням, інформаційно-телекомунікаційних мереж загального користування, в тому числі мережі «Інтернет» [8].

Стосовно режиму робочого часу дистанційного працівника, то положення ТК РФ визначають, що він визначається ним за власним розсудом якщо інше не передбачено трудовим договором про дистанційну працю [8]. Тобто ми бачимо, що трудове законодавство про працю Російської Федерації також фактично не розв'язало питання фіксації робочого часу дистанційних працівників. Навпаки, вважаємо, що використання працівником робочого часу за власним розсудом та відсутність певного елементу господарської влади роботодавця над його діяльністю, можуть слугувати підставою для подальшого віднесення відносин дистанційної праці до сфери регулювання цивільним правом.

Безперечно, дистанційна праця є дуже своєрідним та специфічним явищем, що, в свою чергу, виключає можливість поширення на неї загальних норм роботодавця щодо фіксації робочого часу. Ю.О. Саєнко з цього приводу пише, що дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку працівниками-надомниками здійснюється в усученій формі, тому що стає неможливим виконання тих правил, які безпосередньо пов'язані з роботою на території, що належить або контролювана наймачем. Разом з тим робочий час надомника, і тим більше дистанційного працівника, якщо й піддається контролю, то зовсім в іншій формі, ніж звичайного працівника, що виконує свою трудову функцію на території, повністю контрольованій наймачем [9].

На нашу думку, для вирішення цієї проблеми необхідно: по-перше розмежувати дистанційну працю на виробничу та інтелектуальну; по-друге, для закріплення робочого часу при дистанційній виробничій діяльності встановити фіксовані нормативи щодо виробітки продукції за певний проміжок часу, для інтелектуальної праці – встановити можливість постійного електронного доступу роботодавця до працівника впродовж обумовленого проміжку часу та періодичне звітування працівника стосовно виконаної ним роботи (тим більше, що сучасні технічні можливості, зумовлені розвитком мережі Інтернет, встановлюють на цей час необмежені можливості щодо віртуального контролю діяльності надомного працівника).

**Висновок.** І на останнє хотілося б зазначити, що перспективне трудове законодавство – проект Трудового кодексу України – не приділяє належної уваги питанням дистанційної праці, закріплюючи лише єдину норму – ст. 51, присвячену тільки банальній та вже морально застарілій праці надомників [10].

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Н.О. Мазур Надомна праця: переваги для малого бізнесу [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Vchnu\\_ekon/2010\\_4\\_3/078-081.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vchnu_ekon/2010_4_3/078-081.pdf).
2. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. 322-VIII [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Положення про умови праці надомників, затверджене Державним комітетом СРСР з праці та соціальних питань та Секретаріатом ВЦРПС № 275/17-99 від 29.09.1981 р. [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>.
4. Конвенція Міжнародної організації праці Про надомну працю № 177 [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_327](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_327).
5. Рекомендація Міжнародної організації праці Щодо надомної праці № 184. [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http://www.ilo.org/DocLib/Рекомендації/R184\\_ukr.doc](http://www.ilo.org/DocLib/Рекомендації/R184_ukr.doc)
6. Веремейко Ю. Особенности использования дистанционного труда / Ю.Веремейко // Заработная плата. – 2007. – № 10. – С. 19–28.
7. Федеральний Закон «Про внесення змін в окремі законодавчі акти Російської Федерації» от 05.04.2013 г. № 60-ФЗ [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/>

online.cgi?req=doc;base=LAW;n=144640.

8. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. N 197-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.trkodeks.ru>.

9. Саєнко Ю.О. Поєднання загального і спеціального у правовому регулюванні робочого часу окремих категорій працівників [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Apptip/2013\\_26/Saenko.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Apptip/2013_26/Saenko.pdf).

10. Проект Трудового кодексу України, зареєстрований Верховною Радою України за № 1108 від 04.12.2007 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=30947](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947).

УДК 349.2

Сапон А.В., суддя Деснянського районного суду м. Чернігова

## Зміст правовідносин з соціального забезпечення суддів

Проаналізовано зміст регулятивних правовідносин з соціального забезпечення суддів через поєднання юридичного факту, суб'єктивного права судді з юридичним обов'язком держави. Визначено різновиди матеріальних правовідносин соціального забезпечення суддів, які мають регулятивну функцію.

**Ключові слова:** правовідносини, соціальне забезпечення, судді.

Проанализировано содержание регулятивных правоотношений по социальному обеспечению судей через сочетание юридического факта, субъективного права судьи с юридической обязанностью государства. Определены виды материальных правоотношений социального обеспечения судей, имеющих регулятивную функцию.

**Ключевые слова:** правоотношения, социальное обеспечение, судьи.

The article analyzed the content of regulatory legal social security judges through a combination of legal fact, subjective law judge with the legal responsibility of the state. Defined types of material social relations of judges who have regulatory function.

**Keywords:** legal relationship, social security, judges.

**Постановка проблеми.** Розвиток економіки, зміни до чинного законодавства зумовлюють трансформацію правовідносин: виникають нові відносини або видозмінюються існуючі, тобто суспільні відносини, які є предметом правового регулювання категорія динамічна, не постійна. Підвищення ефективності правової регламентації соціальних відносин є неодмінною передумовою підвищення статусу правової держави. В цьому аспекті, особливого значення набувають *особливості змісту правовідносин соціального забезпечення суддів, діяльність яких спрямована на реалізацію функції, цілей та завдань держави та суспільства.*

**Стан дослідження.** Правовідносини соціального забезпечення суддів та окремі їх аспекти досліджувалися багатьма правознавцями, такими, як В.С. Андріївим, Н.Б. Болотіною, М.Л. Захаровим, О.Д. Зайкіним, Р.І. Івановою, О.Є. Мачульською, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, С.М. Синчук, А.М. Слюсар, Б.І. Сташків, Н. М. Стаховської, Е.Г. Тучковою, І.В. Оклей, І.С. Ярошенко та іншими вченими. Проте, незважаючи на велику активність досліджень у даній сфері, багато аспектів щодо змісту правовідносин