

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

**НОСЕНКО Віктор Олексійович**



УДК 349.2

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ  
ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

*Дисертацією є рукопис.*

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України.

**Науковий керівник:**

доктор юридичних наук, доцент  
**ВЕНЕДІКТОВ Сергій Валентинович**,  
Київський національний університет імені  
Тараса Шевченка, професор кафедри  
трудового права та права соціального  
забезпечення.

**Офіційні опоненти:**

доктор юридичних наук, доцент  
**ОБУШЕНКО Олександр Миколайович**,  
Дніпропетровський державний університет  
внутрішніх справ, в.о. першого проректора;

кандидат юридичних наук, доцент  
**БАРАБАШ Григорій Олексійович**,  
Національний університет цивільного  
захисту України, доцент кафедри наглядово-  
профілактичної діяльності.

Захист відбудеться «28» квітня 2015 року о «12» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.46 Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 60.

З дисертацією можна ознайомитись в Науковій бібліотеці ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 58, чит. зала № 12.

Автореферат розіслано «27» березня 2015 року.

**Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради**



**С.М. Черноус**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Конституція України передбачає, що людина як найвища соціальна цінність наділена рядом основоположних прав, які сприяють її формуванню в інтелектуальному, духовному та фізичному контексті. З-поміж них є право на працю, яке дозволяє задовольнити, перш за все, соціально-побутові потреби. Питання зайнятості населення – надзвичайно актуальне для кожної країни без виключення. Від цього залежить не лише економіка держави, а й усі правові, соціальні та культурні явища, в тому числі правосвідомість кожного громадянина, його розвиток як особистості, рівень законності та злочинності тощо. У разі наявності економічного прогресу, коли максимально можлива кількість працівників виконують трудові обов'язки, неможлива деградація суспільства, у всіх процесах життєдіяльності кожного індивіда панує стабільність. У такій країні беззаперечно відбудеться становлення громадянського суспільства, й вона відповідатиме міжнародним стандартам соціальної, правової та демократичної.

Проте, зважаючи на науково-технічний прогрес і тенденції розвитку інформаційного суспільства, стандартні форми зайнятості не задовольняють потреби населення, від чого збільшується число безробітних. У зв'язку з цим постає необхідність у нових, нестандартних формах зайнятості, які були б здатні модернізувати ринок праці й трудові відносини. Однією з таких є дистанційна зайнятість працівників, яка відповідає теперішньому темпу життєдіяльності осіб. Така форма зайнятості підвищує доступність праці для багатьох категорій населення (пенсіонери, інваліди, вагітні жінки тощо), усуває географічні труднощі (завдяки мережі Інтернет та іншим засобам зв'язку), соціальну напругу. Більше того, працівник особисто може формувати свій робочий режим, виконувати трудову функцію в зручних для нього умовах, що позитивно відображається на його продуктивності та ефективності. Щодо роботодавця, то його користь полягає у мінімізації витрат на утримання персоналу, оренду офісного приміщення, оплату комунальних послуг, закупівлю необхідного обладнання тощо.

Але все ж таки існує проблема, суть якої полягає в тому, що сучасний стан правового регулювання є недостатньо розвинутим, відсутній уніфікований нормативно-правовий акт у сфері регулювання дистанційної зайнятості працівників, а також невелика кількість наукових досліджень по цій тематиці. Виходячи з цього, зазначимо, що існує нагальна потреба у проведенні більш ґрунтовної й конструктивної роботи як на теоретичному, так і на практичному рівнях. Особлива увага при цьому повинна бути зосереджена на комплексному й всеохоплюючому аналізі основних теоретичних засад і сутності дистанційної зайнятості працівників, а також наданні пропозицій щодо оптимізації нормативно-правового регулювання відповідної галузі.

Проблематика правового регулювання дистанційної зайнятості працівників була в тій чи іншій мірі предметом вивчення різних учених, серед яких: Г.О. Барабаш, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, Л.П. Гаращенко, В.В. Жернаков, С.А. Іванов, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, В.Л. Костюк, В.П. Кохан, А.М. Курінний, І.В. Лагутіна, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, А.М. Лушніков, В.М. Лушнікова, Р.З. Лівшиць, С.С. Лукаш, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, М.М. Моцар, О.М. Обушенко, В.Д. Перевалов, П.Д. Пилипенко, О.С. Прилипко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, А.М. Слюсар, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян, М.А. Шабанова, В.І. Щербина, Ю.М. Щотова, О.М. Ярошенко та ін. Проте, не применшуючи значення наукових доробків зазначених науковців щодо дослідження вказаного питання, тематика правового регулювання дистанційної зайнятості працівників досліджена недостатньо, що й указує на необхідність проведення більш ґрунтовного наукового аналізу.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка відповідно до теми «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), затвердженої на період з 1 січня 2011 р. до 31 грудня 2015 р.

**Мета і задачі дослідження.** *Мета* дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб з урахуванням розробок юридичної науки, вимог чинного національного й зарубіжного законодавства про працю, узагальнень практики їх застосування визначити особливості правового регулювання дистанційної зайнятості працівників в Україні та виробити практичні пропозиції й рекомендації з удосконалення нормативно-правового забезпечення і правозастосовної практики у відповідній царині.

Для досягнення поставленої мети у дисертації потрібно, перш за все, вирішити такі *задачі*:

- з'ясувати поняття та ознаки дистанційної зайнятості працівників;
- провести історично-правовий генезис дистанційної зайнятості працівників;
- дослідити відмінні та спільні риси дистанційної зайнятості працівників у порівнянні з іншими формами зайнятості;
- розглянути сутність правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників;
- проаналізувати підстави виникнення, зміни і припинення правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників;
- визначити об'єкт і зміст правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників;
- охарактеризувати концепцію оптимізації нормативного забезпечення дистанційної зайнятості працівників;

– виокремити напрями запозичення зарубіжного досвіду правового регулювання дистанційної зайнятості працівників.

*Об'єктом дослідження* виступають суспільні відносини, що виникають у сфері правового регулювання дистанційної зайнятості працівників.

*Предметом дослідження* є правове регулювання дистанційної зайнятості працівників в Україні.

**Методи дослідження.** Задля досягнення об'єктивності, повноти та всебічності результатів дисертаційного дослідження використовується комплекс загальнонаукових і спеціальних методів пізнання на основі системного підходу та єдності соціального змісту й юридичної форми правових, соціально-економічних процесів і явищ дистанційної зайнятості працівників. Вибір і застосування окремих методів дослідження зумовлені специфікою конкретних завдань, що були поставлені. Зокрема, застосовано такі методи як історико-правовий, порівняльно-правовий, структурно-функціональний, аналітичний, статистичний, формально-юридичний, раціональної критики та ін. За допомогою історичного методу вивчається виникнення, розвиток та становлення дистанційної зайнятості працівників (підрозділ 1.2). Порівняльно-правовий було використано для окреслення специфіки регулювання даного питання в різних правових актах, що дозволило зробити узагальнення та визначити напрями вдосконалення, а також запозичення зарубіжного досвіду (підрозділи 3.1; 3.2). Формально-юридичний став підґрунтям для розкриття юридичних понять з даної тематики (підрозділи 1.1; 2.1–2.3). За допомогою аналітичного проаналізовано відмінності між дистанційною зайнятістю працівників та іншими формами зайнятості (підрозділи 1.3).

*Науково-теоретичне підґрунтя* у здійсненні дисертаційного дослідження склали наукові праці фахівців у галузі трудового права, права соціального забезпечення, загальної теорії держави і права, інших галузевих правових наук.

*Нормативну базу* роботи становлять Конституція України, міжнародні документи, закони України, підзаконні нормативно-правові акти, постанови Пленуму Верховного Суду України, судова практика, а також законодавчі акти зарубіжних країн.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що у вітчизняній доктрині трудового права подана на захист дисертація є самостійним комплексним монографічним дослідженням теоретичних і практичних проблем правового регулювання дистанційної зайнятості працівників в умовах формування ринкової економіки в Україні. Новація рукопису пояснюється також своєчасною постановкою проблеми, ретельним аналізом нових ідей, вивченням сучасних зарубіжних тенденцій розвитку правової регламентації в розглядуваній сфері.

Відповідно до поставлених мети і задач дослідження на захист виносяться нижченаведені наукові висновки й положення.

*Уперше:*

– визначено поняття «правовідносини в сфері дистанційної зайнятості працівників» як вид правовідносин у сфері трудового права, що встановлюються на основі підписання договору між суб'єктами трудового права (роботодавцем та працівником), регулюються нормами трудового законодавства та забезпечуються державою, які переносяться за межі традиційного робочого місця (приміщення роботодавця) в місце, комфортні працівнику;

– зроблено висновок про те, що структура правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників – це стійкий взаємозв'язок між усіма елементами правовідносин у сфері дистанційної зайнятості, якими виступають суб'єкти правовідносин у вигляді працівника (виконавця) та роботодавця (замовника), об'єкт правовідносин – результативна трудова діяльність дистанційного працівника на відстані від приміщень роботодавця, зміст правовідносин – системні та взаємопов'язані суб'єктивні права та юридичні обов'язки сторін, що в сукупності складають одну систему.

*Удосконалено:*

– класифікацію періодів становлення та розвитку дистанційної зайнятості працівників у світі, яка виглядає наступним чином: (а) 1933–1972 рр.; (б) 1972 р. – початок 1980-х рр.; (в) початок 1980-х рр. – середина 1990-х рр.; (г) середина 1990-х рр. – нинішній час, та класифікацію періодів розвитку й становлення дистанційної зайнятості працівників на вітчизняному ринку праці, яка складається з наступних етапів: (а) початок 1980-х рр. – початок 2000-х рр.; (б) початок 2000-х рр. – кінець першого десятиліття 2000-х рр.; (в) початок другого десятиліття 2000-х рр. – сьогодні;

– дефініцію «дистанційна зайнятість працівників», яка трактується як робочий процес, що здійснюється поза межами традиційного робочого місця і допускає взаємодію працівника з роботодавцем та колегами за допомогою телекомунікаційних технологій, але не забороняє процес такої взаємодії при безпосередній зустрічі;

– визначення робочого місця дистанційного працівника як місця його проживання, що не позбавлятиме останнього здійснювати роботу в будь-якому іншому, зручному для нього місці, проте гарантуватиме оплату витрат на відрядження у разі необхідності прибути до іншого населеного пункту, визначеного роботодавцем, для виконання певної роботи;

– пропозицію щодо використання позитивного досвіду зарубіжних країн для України в аспекті запровадження змін у вітчизняне законодавство для врегулювання проблеми нормативного забезпечення дистанційних форм зайнятості.

*Дістали подальшого розвитку:*

– характеристики, за допомогою яких можна розмежовувати дистанційну зайнятість працівників від стандартної, а саме виокремлено такі:

(1) дистанційна зайнятість працівників не закріплена на законодавчому рівні на відміну від стандартної, регламентуванню якої фактично присвячено всі основні нормативно-правові акти в сфері праці, в тому числі Закон України «Про зайнятість населення» та Кодекс законів про працю; (2) за стандартної зайнятості роботодавцем виступає організація, тоді як у випадку дистанційної роботодавцем може виступати як організація, так і приватна особа, а у певних випадках роботодавець може бути відсутній; (3) для традиційної зайнятості працівників чітко встановлено робочий час та час відпочинку, а дистанційний працівник виконує свою трудову функцію, виходячи із обставин, власних побажань або попередніх домовленостей із роботодавцем; (4) типова форма зайнятості передбачає роботу по найму, дистанційна – роботу по найму, за договором цивільно-правового характеру про виконання зобов'язань сторін, на основі усної домовленості тощо; (5) контроль за трудовим процесом за стандартної зайнятості виконує роботодавець або уповноважені ним особи, за дистанційної – контролює процес роботи безпосередньо сам працівник або роботодавець/замовник; (6) дистанційна зайнятість дозволяє зекономити час та кошти, вирішити транспортні проблеми, зменшити число викидів шкідливих газів в атмосферу у зв'язку з відсутністю необхідності транспортування в офіс; (7) за допомогою впровадження дистанційної зайнятості можна вирішити проблеми працевлаштування таких категорій населення як інваліди, батьки, які не мають можливості залишити дитину, особи, що доглядають за літніми або хворими родичами, пенсіонери; (8) за типової зайнятості роботодавець зобов'язаний надати робоче місце у відповідності до всіх норм, в тому числі охорони праці, на відміну від дистанційної, де працівник самостійно облаштовує робоче місце, окрім умов надомної праці; (9) дистанційна зайнятість надає працівникові більший спектр можливостей при виборі майбутньої роботи або замовлення, стандартна передбачає виконання працівником функцій і завдань, окреслених роботодавцем; (10) традиційна зайнятість, на відміну від дистанційної, передбачає вищий ступінь конфіденційності інформації;

– підходи до трактування переліку негативних ознак нестандартної зайнятості, до яких віднесено наступні: (1) складність кадрового діловодства, атестації; (2) переведення й звільнення віддалено працюючого співробітника; (3) наявність ризиків невиконання роботи; (4) відсутність механізму захисту комерційної таємниці, можливість перехоплення або втрати даних, переданих через Інтернет; (5) неможливість контролю робочого часу та часу відпочинку працівника, дотримання ним норм охорони праці, санітарно-гігієнічних тощо; (6) невизначеність статусу дистанційного працівника і, як наслідок, його правова та соціальна незахищеність.

**Практичне значення одержаних результатів** вбачається в тому, що викладені в дисертації висновки й пропозиції можуть бути використані:

а) у науково-дослідницькій сфері – положення та висновки дисертації можуть бути основою для розроблення та удосконалення правового регулювання дистанційної зайнятості працівників;

б) у правотворчості – у процесі підготовки змін і доповнень до нормативних актів, які регулюють відносини в сфері дистанційної зайнятості працівників, зокрема до проектів законів, які стосуватимуться дистанційної зайнятості працівників, а також до чинного Кодексу законів про працю;

в) у правозастосовній діяльності – використання одержаних результатів дозволить удосконалити практичну діяльність у процесі трудових відносин з приводу дистанційної зайнятості;

г) у навчальному процесі – у юридичних та інших навчальних закладах під час вивчення дисципліни «Трудове право», при написанні підручників, монографій, науково-практичних посібників, розробці методичних рекомендацій, а також при викладанні лекційного матеріалу та проведенні семінарських занять.

**Апробація результатів дисертації.** Основні теоретичні положення, висновки й пропозиції дисертаційної роботи оприлюднювалися на наукових і науково-практичних конференціях та «круглих столах»: «Публічне адміністрування в сфері внутрішніх справ» (м. Київ, 14 травня 2014 р.); «Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення» (м. Київ, 5 березня 2014 р.).

**Публікації.** Основні результати дослідження викладені у 7 наукових публікаціях: 4 статтях, опублікованих у фахових виданнях України, 1 статті, опублікованій у міжнародному фаховому виданні та 2-х тезах доповідей і наукових повідомлень на вказаних конференціях.

**Структура дисертації** зумовлена предметом, метою, задачами та логікою дослідження обраної теми. Робота складається зі вступу, 3-х розділів, що містять 8 підрозділів, висновків і списку використаних джерел (233 найменування). Повний обсяг дисертації становить 236 сторінки, з них основного тексту – 213 сторінок.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дисертації, простежується зв'язок роботи з науковими програмами й темами, формулюються її мета й задачі, визначаються об'єкт, предмет і методи дослідження, розкриваються наукова новизна і практичне значення одержаних результатів, міститься інформація про апробацію й публікації результатів дослідження.

**Розділ 1 «Правова природа дистанційної зайнятості працівників в Україні»** складається із 3-х підрозділів.



У підрозділі 1.1 «Поняття та ознаки дистанційної зайнятості працівників» наголошено, що під поняттям «дистанційна зайнятість працівників» необхідно розуміти робочий процес, що виконується поза межами традиційного робочого місця й допускає взаємодію працівника з роботодавцем та колегами за допомогою телекомунікаційних технологій, але не забороняє процес такої взаємодії при безпосередній зустрічі.

Серед основних позитивних рис для працівника, залученого до дистанційної зайнятості, виділено такі: (а) відсутність витрат часу і коштів на проїзд до місця роботи; (б) можливість виконання трудової функції в зручний для працівника час, у тому числі перебуваючи у відпустці (щорічній або для догляду за дитиною) чи на лікарняному; (в) можливість самостійного вибору тактики виконання завдань, поставлених роботодавцем; (г) зручність для інвалідів, пенсіонерів, багатодітних жінок, тобто тих категорій громадян, кому складно знайти роботу. У свою чергу, для роботодавця дистанційна зайнятість надає такі переваги: (а) суттєва економія коштів на створення робочих місць; (б) скорочення накладних витрат; (в) оптимізація людських ресурсів.

Резюмовано, що використання телероботи на легальному рівні дозволить збалансувати попит і пропозицію на ринку праці України, допомогти знайти роботу або додатковий дохід населенню в тих регіонах країни, де високий рівень безробіття у зв'язку з низьким попитом на робочу силу.

У підрозділі 1.2 «Історично-правовий генезис дистанційної зайнятості працівників» акцентовано увагу на тому, що процеси глобалізації, інформатизації суспільних та трудових відносин поступово закладають основи для розвитку дистанційної зайнятості працівників, що з часом призведе до її законодавчого закріплення в Україні.

Етапами формування дистанційної зайнятості працівників на вітчизняному ринку праці визначено такі: (а) початок 1980-х рр. – початок 2000-х рр.; (б) початок 2000-х рр. – кінець першого десятиліття 2000-х рр.; (в) початок другого десятиліття 2000-х рр. – сьогодні.

Аргументовано, що в 2010-х рр. серед форм дистанційної зайнятості надомна праця остаточно втратила свої позиції, оскільки орієнтована на виконання зазвичай механічної роботи низькокваліфікованими спеціалістами. Лідируючі позиції наразі займають фрілансери та телепрацівники, які в основному є висококваліфікованими спеціалістами з вищою освітою, зі свободою вибору об'єкта праці, відсутністю прив'язаності до роботодавця та місця роботи, співмірністю результатів роботи до отриманого доходу тощо.

У підрозділі 1.3 «Розмежування дистанційної зайнятості працівників від інших форм зайнятості» серед основних відмінностей між самозайнятістю як формою нестандартної зайнятості працівників і дистанційною виокремлено такі: (1) самозайнятість, на відміну від

дистанційної зайнятості, законодавчо закріплена; (2) у переважній більшості самозайняті особи працюють у сфері промисловості та сільського господарства, тобто виконують важку ручну та непрестижну роботу. Дистанційними ж працівниками виступають висококваліфіковані спеціалісти, результатом праці яких є інтелектуальний продукт, за винятком праці надомних працівників.

Наведено основні відмінності дистанційної зайнятості працівників та запозиченої праці як форм нестандартної зайнятості працівників: (а) роботодавець як за дистанційної зайнятості, так і при запозиченій праці може бути непостійним, але відмінністю є те, що за дистанційної зайнятості роботодавець може бути відсутнім; (б) при дистанційній зайнятості працівник напряду контактує з роботодавцем або замовником, а у випадку запозиченої праці між працівником і роботодавцем існує посередник; (в) тривалість робочого дня за умовами запозиченої праці відповідає стандартному робочому часу, тоді як за дистанційної зайнятості перебуває в залежності від обставин; (г) якщо за дистанційної зайнятості працівників трудовий договір може бути відсутнім, то запозичена праця передбачає укладення такого правочину із посередником; (г) контроль за виконанням робочих завдань при запозиченій праці виконує безпосередньо сам роботодавець, а дистанційна зайнятість знаходиться на самоконтролі працівника або дистанційному контролі роботодавця або замовника через телекомунікаційні засоби.

**Розділ 2 «Правовідносини у сфері дистанційної зайнятості працівників»** містить 3 підрозділи.

У підрозділі 2.1 *«Сутність правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників»* доведено, що правовідносини в сфері дистанційної зайнятості працівників – це вид правовідносин у трудовому праві, що встановлюються на основі підписання договору між суб'єктами трудового права (роботодавцем та працівником), регулюються нормами трудового законодавства та забезпечуються державою, які переносяться за межі традиційного робочого місця (приміщення роботодавця) в місця, комфортні працівнику.

Наголошено, що до ознак правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників належать: (1) неурегульованість правовідносин чинним вітчизняним трудовим законодавством; (2) перенесення за межі традиційного робочого місця; (3) хаотичність договірних відносин при дистанційній формі зайнятості; (4) недостатня самоорганізованість працівників при роботі за межами приміщення роботодавця.

У підрозділі 2.2 *«Підстави виникнення, зміни і припинення правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників»* підставами виникнення правовідносин у сфері дистанційної зайнятості названо такі: (1) трудовий договір; (2) різні види цивільно-правових договорів; (3) усна домовленість між замовником та виконавцем.

До підстав зміни трудових правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників віднесено: (а) переведення дистанційного працівника на іншу роботу; (б) переміщення його на інше робоче місце; (в) зміна істотних умов праці.

До підстав припинення трудових правовідносин у сфері дистанційної зайнятості належать: (1) одностороннє волевиявлення сторін правовідносин; (2) двостороннє волевиявлення сторін; (3) інші підстави припинення трудових правовідносин.

Зроблено висновок, що ключовим інструментом виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин є трудовий договір.

У підрозділі 2.3 «Об'єкт, зміст та структура правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників» встановлено, що об'єкт правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників – це результативна трудова діяльність дистанційного працівника на відстані від приміщень роботодавця та із застосуванням інформаційно-телекомунікаційних технологій, яка втілюється шляхом реалізації конституційного права на працю, трансформуючись у певні матеріальні та/або нематеріальні блага.

Обґрунтовано, що зміст правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників – це системні та взаємопов'язані суб'єктивні права та юридичні обов'язки сторін правовідносин у сфері дистанційної зайнятості, що зазвичай виникають, змінюються та припиняються на основі трудового або цивільно-правового договору, за яких дистанційний працівник виконує роботу на відстані від приміщень роботодавця за допомогою інформаційно-телекомунікаційних технологій.

Підсумовано, що структура правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників – це стійкий взаємозв'язок між усіма елементами правовідносин у сфері дистанційної зайнятості, якими виступають суб'єкти правовідносин у вигляді працівника (виконавця) та роботодавця (замовника), об'єкт правовідносин – результативна трудова діяльність дистанційного працівника на відстані від приміщень роботодавця, зміст правовідносин – системні та взаємопов'язані суб'єктивні права й юридичні обов'язки сторін, що в сукупності складають одну систему.

**Розділ 3 «Шляхи вдосконалення правового регулювання дистанційної зайнятості працівників» містить 2 підрозділи.**

У підрозділі 3.1 «Напрями оптимізації правового регулювання дистанційної зайнятості працівників в Україні» визначено, що під робочим місцем дистанційного працівника необхідно розуміти місце його проживання, що не позбавлятиме останнього здійснювати роботу в будь-якому іншому, зручному для нього місці, проте гарантуватиме оплату витрат на відрядження у разі необхідності прибути до іншого населеного пункту, визначеного роботодавцем для виконання певної роботи.

До основних напрямків оптимізації правового регулювання дистанційної зайнятості в Україні віднесено наступні:

1) передбачити у Кодексі законів про працю та у проекті Трудового кодексу України главу про дистанційних працівників; у Законі України «Про зайнятість населення» визначити поняття «дистанційна зайнятість» та закріпити наступне положення: «Держава зобов'язана сприяти розвитку дистанційної зайнятості»;

2) визначити порядок укладення трудового договору в Кодексі законів про працю та у проекті Трудового кодексу України, зокрема (а) встановити положення, згідно з яким трудові правовідносини вважаються укладеними, коли сторони дійшли згоди щодо умов виконання відповідної роботи, незалежно від наявності письмового договору про це; (б) зазначити, що відповідні факти можуть підтверджуватися інформацією, яка відображена у переписці між роботодавцем та працівником; (в) установити можливість укладення трудового договору за допомогою електронного цифрового підпису. У випадку, якщо працівник не має змоги посвідчити відповідний договір, роботодавець повинен надіслати для погодження та підписання поштою рекомендованим листом з повідомленням про вручення працівникові підписаний проект трудового договору. Разом з проектом надсилається копія наказу про прийняття на роботу на основі попередньої усної домовленості;

3) передбачити в Кодексі законів про працю та у проекті Трудового кодексу України положення, відповідно до якого роботодавець зобов'язаний забезпечити дотримання працівником вимог з охорони праці та санітарно-гігієнічних норм. Якщо згідно з домовленістю сторін створення безпечних умов праці здійснюється працівником, роботодавець зобов'язаний відшкодувати пов'язані з цим витрати, а також проконтролювати належне дотримання цих вимог;

4) закріпити у Законі України «Про захист персональних даних» додаткові гарантії щодо захисту інформації підприємством, зокрема, якщо інформація, що належить третім особам та працівникам підприємства, з комерційною метою передається через мережу Інтернет працівникам, які її обробляють поза межами підприємства з використанням комп'ютерів підприємства чи власних, роботодавець зобов'язаний забезпечити безпеку каналів передачі даних від несанкціонованого її поширення чи доступу третіх осіб;

5) передбачити в Кодексі законів про працю та у проекті Трудового кодексу України положення, згідно з яким оплата здійснюється не за результат роботи, а за фактично витрачений час відповідно до встановлених на підприємстві загальних норм виробітку з відповідною оплатою робочого часу;

б) закріпити положення, згідно з яким норми про сумісництво та суміщення поширюються на дистанційних працівників, якщо працівник

комбінує роботу за місцем проживання та роботу в приміщенні підприємства;

7) доповнити законодавство наступним положенням: «У разі використання дистанційної зайнятості роботодавець зобов'язаний забезпечити первинну профспілкову організацію необхідним обладнанням для участі дистанційних працівників у діяльності останньої»;

8) розробити державну політику у сфері зайнятості населення, спрямовану на стимулювання розвитку дистанційної зайнятості з використанням податкових пільг та пільг зі сплати єдиного соціального внеску.

У підрозділі 3.2 «Зарубіжний досвід правового регулювання дистанційної зайнятості працівників: напрями запозичення» зазначено, що Україні буде доцільно використати позитивний досвід зарубіжних країн у державному регулюванні дистанційних форм зайнятості, зокрема запропоновано: (1) розробити та прийняти Закон «Про поширення дистанційних форм зайнятості», в якому визначити особливості даної форми зайнятості; (2) створити спеціальні органи, відповідальні за управління дистанційними формами зайнятості, дорадчі комісії при Кабінеті Міністрів України чи Верховній Раді України, на регіональному рівні повноваження контролю та управління дистанційними формами зайнятості покласти на центри зайнятості населення; (3) розробити рекомендації та надати роз'яснення щодо дистанційних форм зайнятості підприємствам та установам приватної форми власності, вони можуть розроблятися за ініціативою профспілок чи спеціально створених для цього органів та мати виключно рекомендаційний характер; (4) надати податкові пільги підприємствам та установам, які використовують у своїй роботі дистанційні форми зайнятості (на вибір законодавця це може бути податок на прибуток або ж податок на доходи фізичних осіб); (5) працівників із дистанційними формами зайнятості зрівняти у правах із працівниками, які працюють в офісі; (6) розробити та прийняти правила охорони здоров'я та безпеки дистанційних працівників; (7) створити прецедент укладення колективного договору між дистанційним працівником та роботодавцем; (8) забезпечити: а) гідні умови праці дистанційним працівникам за рахунок роботодавця (вдома у працівників повинна бути окрема кімната для телероботи та телефон, підприємці повинні оплатити додаткові витрати); б) соціальні та правові гарантії роботи (охорона дитинства та сімейна відпустка, кількість робочих годин повинна бути чітко визначена, телепрацівники повинні бути включені в плани підвищення кваліфікації тощо); в) дотримання вимог безпеки роботи (підприємець повинен нести юридичну відповідальність за будь-який нещасний випадок або збиток); г) законодавчу регламентацію правил, обов'язків та умов укладення договору із працівниками дистанційної форми зайнятості.

## ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення й нове вирішення наукового завдання, що полягає в тому, щоб на підставі вивчення чинного національного й зарубіжного законодавства внести пропозиції з удосконалення нормативно-правового забезпечення і правозастосовної практики у відповідній царині. За результатами дослідження сформульовано нижченаведені основні висновки.

1. Дистанційна зайнятість працівників – це робочий процес, що виконується поза межами традиційного робочого місця й допускає взаємодію працівника з роботодавцем та колегами за допомогою телекомунікаційних технологій, але не забороняє процес такої взаємодії при безпосередній зустрічі.

2. До негативних ознак нестандартної зайнятості віднесено: (а) складність кадрового діловодства, атестації; (б) переведення й звільнення віддалено працюючого співробітника; (в) наявність ризиків невиконання роботи; (г) відсутність механізму захисту комерційної таємниці, можливість перехоплення або втрати даних, переданих через Інтернет; (д) неможливість контролю робочого часу та часу відпочинку працівника, дотримання ним норм охорони праці, санітарно-гігієнічних тощо; (е) невизначеність статусу дистанційного працівника і, як наслідок, його правова й соціальна незахищеність.

3. Серед характеристик, за допомогою яких можна розмежовувати дистанційну зайнятість працівників від стандартної, названо такі: (а) дистанційна зайнятість працівників не закріплена на законодавчому рівні на відміну від стандартної, регламентуванню якої фактично присвячено всі основні нормативно-правові акти в сфері праці, в тому числі Закон України «Про зайнятість населення» та Кодекс законів про працю; (б) за стандартної зайнятості роботодавцем виступає організація, тоді як у випадку дистанційної – роботодавцем може виступати як організація, так і приватна особа, а в певних випадках роботодавець може бути взагалі відсутній; (в) для традиційної зайнятості працівників чітко встановлено робочий час та час відпочинку, а дистанційний працівник виконує свою трудову функцію, виходячи із обставин, власних побажань або попередніх домовленостей із роботодавцем; (г) типова форма зайнятості передбачає роботу по найму, дистанційна – роботу по найму, за договором цивільно-правового характеру про виконання зобов'язань сторін, на основі усної домовленості тощо; (д) контроль за трудовим процесом за стандартної зайнятості виконує роботодавець або уповноважені ним особи, за дистанційної – безпосередньо сам працівник або роботодавець/замовник; (е) дистанційна зайнятість дозволяє зекономити час та кошти, вирішити транспортні проблеми, зменшити число викидів шкідливих газів у атмосферу у зв'язку з відсутністю необхідності

транспортування в офіс; (е) за допомогою впровадження дистанційної зайнятості можна вирішити проблеми працевлаштування таких категорій населення як інваліди, батьки, які не мають можливості залишити дитину, особи, що доглядають за літніми або хворими родичами, пенсіонери; (є) за типової зайнятості роботодавець зобов'язаний надати робоче місце у відповідності до всіх норм, у тому числі охорони праці, на відміну від дистанційної, де працівник самостійно облаштовує робоче місце, окрім умов надомної праці; (ж) дистанційна зайнятість надає працівникові більший спектр можливостей при виборі майбутньої роботи або замовлення, стандартна ж передбачає виконання працівником функцій та завдань, окреслених роботодавцем; (з) традиційна зайнятість, на відміну від дистанційної, передбачає вищий ступінь конфіденційності інформації.

4. Серед основних відмінностей між самозайнятістю як формою нестандартної зайнятості та дистанційною зайнятістю працівників виділено наступні: (а) самозайнятість, на відміну від дистанційної зайнятості, законодавчо закріплена; (б) у переважній більшості самозайняті особи працюють у сфері промисловості та сільського господарства, тобто виконують важку ручну й непрестижну роботу, дистанційними ж працівниками виступають висококваліфіковані спеціалісти, результатом праці яких є інтелектуальний продукт, за винятком праці надомних працівників.

5. Правовідносини у сфері дистанційної зайнятості працівників – це вид правовідносин у сфері трудового права, що встановлюються на основі підписання договору між суб'єктами трудового права (роботодавцем та працівником), регулюються нормами трудового законодавства та забезпечуються державою, які переносяться за межі традиційного робочого місця (приміщення роботодавця) в місце, комфортні працівнику.

6. Ознаками правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників названо такі: (а) неурегульованість правовідносин чинним вітчизняним трудовим законодавством; (б) перенесення за межі традиційного робочого місця; (в) хаотичність договірних відносин при дистанційній формі зайнятості; (г) недостатня самоорганізованість працівників при роботі за межами приміщення роботодавця.

7. Об'єкт правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників – це результативна трудова діяльність дистанційного працівника на відстані від приміщень роботодавця та із застосуванням інформаційно-телекомунікаційних технологій, яка втілюється шляхом реалізації конституційного права на працю, трансформуючись у певні матеріальні та/або нематеріальні блага.

8. Зміст правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників – це системні та взаємопов'язані суб'єктивні права та юридичні обов'язки сторін правовідносин у сфері дистанційної зайнятості, що зазвичай виникають, змінюються та припиняються на основі трудового або цивільно-правового договору, за яких дистанційний працівник виконує роботу на відстані від

приміщень роботодавця за допомогою інформаційно-телекомунікаційних технологій.

9. Структура правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників – це стійкий взаємозв'язок між усіма елементами правовідносин у сфері дистанційної зайнятості, якими виступають суб'єкти правовідносин у вигляді працівника (виконавця) та роботодавця (замовника), об'єкт правовідносин – результативна трудова діяльність дистанційного працівника на відстані від приміщень роботодавця, зміст правовідносин – системні та взаємопов'язані суб'єктивні права й юридичні обов'язки сторін, що в сукупності складають одну систему.

10. Запропоновано у законодавстві чітко визначити робоче місце дистанційного працівника як місце його проживання, що не позбавлятиме останнього здійснювати роботу в будь-якому зручному для нього місці, проте гарантуватиме оплату витрат на відрядження у разі необхідності прибути до іншого населеного пункту, визначеного роботодавцем, для виконання певної роботи.

11. До основних напрямків оптимізації правового регулювання дистанційної зайнятості в Україні віднесено наступні:

– передбачити у Кодексі законів про працю та у проекті Трудового кодексу України главу про дистанційних працівників; у Законі України «Про зайнятість населення» визначити поняття «дистанційна зайнятість» та закріпити наступне положення: «Держава зобов'язана сприяти розвитку дистанційної зайнятості»;

– визначити порядок укладення трудового договору в Кодексі законів про працю та у проекті Трудового кодексу України, зокрема: (а) встановити положення, згідно з яким трудові правовідносини вважаються укладеними, коли сторони дійшли згоди щодо умов виконання відповідної роботи, незалежно від наявності письмового договору про це; (б) зазначити, що відповідні факти можуть підтверджуватися інформацією, яка відображена у переписці між роботодавцем та працівником; (в) установити можливість укладення трудового договору за допомогою електронного цифрового підпису. У випадку, якщо працівник не має змоги посвідчити відповідний договір, роботодавець повинен надіслати для погодження та підписання поштою рекомендованим листом з повідомленням про вручення працівникові підписаний проект трудового договору. Разом з проектом надсилається копія наказу про прийняття на роботу на основі попередньої усної домовленості;

– передбачити в Кодексі законів про працю та у проекті Трудового кодексу України положення, відповідно до якого роботодавець зобов'язаний забезпечити дотримання працівником вимог охорони праці та санітарно-гігієнічних норм. Якщо згідно з домовленістю сторін створення безпечних умов праці здійснюється працівником, роботодавець зобов'язаний



відшкодувати пов'язані з цим витрати, а також проконтролювати належне дотримання цих вимог;

- закріпити у Законі України «Про захист персональних даних» додаткові гарантії щодо захисту інформації підприємством, зокрема, якщо інформація, що належить третім особам та працівникам підприємства, з комерційною метою передається через мережу Інтернет працівникам, які її обробляють поза межами підприємства з використанням комп'ютерів підприємства чи власних, роботодавець зобов'язаний забезпечити безпеку каналів передачі даних від несанкціонованого її поширення чи доступу третіх осіб;

- передбачити в Кодексі законів про працю та у проекті Трудового кодексу України положення, згідно з яким оплата здійснюється не за результат роботи, а за фактично витрачений час відповідно до встановлених на підприємстві загальних норм виробітку з відповідною оплатою робочого часу;

- закріпити положення, згідно з яким норми про сумісництво та суміщення поширюються на дистанційних працівників, якщо працівник комбінує роботу за місцем проживання та роботу в приміщенні підприємства;

- доповнити законодавство наступним положенням: «У разі використання дистанційної зайнятості роботодавець зобов'язаний забезпечити первинну профспілкову організацію необхідним обладнанням для участі дистанційних працівників у діяльності останньої»;

- розробити державну політику у сфері зайнятості населення, спрямовану на стимулювання розвитку дистанційної зайнятості з використанням податкових пільг та пільг зі сплати єдиного соціального внеску.

12. Внесено пропозицію щодо доцільності використання позитивного досвіду зарубіжних країн у державному регулюванні дистанційних форм зайнятості, зокрема запропоновано:

- розробити та прийняти Закон «Про поширення дистанційних форм зайнятості», в якому визначити особливості даної форми зайнятості;

- створити спеціальні органи відповідальні за управління дистанційними формами зайнятості, дорадчі комісії при Кабінеті Міністрів України чи Верховній Раді України, на регіональному рівні повноваження контролю та управління дистанційними формами зайнятості покласти на центри зайнятості населення;

- розробити рекомендації та надати роз'яснення щодо дистанційних форм зайнятості підприємствам та установам приватної форми власності, вони можуть розроблятися за ініціативою профспілок чи спеціально створених для цього органів та мати виключно рекомендаційний характер;

- надати податкові пільги підприємствам та установам, які використовують у своїй роботі дистанційні форми зайнятості (на вибір

законодавця це може бути податок на прибуток або ж податок на доходи фізичних осіб);

– працівників із дистанційними формами зайнятості зрівняти у правах із працівниками, які працюють в офісі;

– розробити та прийняти правила охорони здоров'я та безпеки дистанційних працівників;

– створити прецедент укладення колективного договору між дистанційним працівником та роботодавцем;

– забезпечити: (а) гідні умови праці дистанційним працівникам за рахунок роботодавця (вдома у працівників повинна бути окрема кімната для телероботи та телефон, підприємці повинні оплатити додаткові витрати); (б) соціальні та правові гарантії роботи (охорона дитинства та сімейна відпустка, кількість робочих годин повинна бути чітко визначена, телепрацівники повинні бути включені в плани підвищення кваліфікації тощо); (в) дотримання вимог безпеки роботи (підприємець повинен нести юридичну відповідальність за будь-який нещасний випадок або збиток); (г) законодавчу регламентацію правил, обов'язків та умов укладення договору із працівниками дистанційної форми зайнятості.

### **СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

1. Носенко В.О. Сутність правовідносин у сфері дистанційної зайнятості / В.О. Носенко // Наук. вісник Академії муніцип. управління. – Сер. «Право». – К., 2014. – Вип. 2. – С. 236–240.

2. Носенко В.О. Історично-правовий аспект дистанційної зайнятості працівників / В.О. Носенко // Наука і правоохорона. – 2014. – № 2. – Ч. 2. – С. 55–59.

3. Носенко В.О. Розмежування дистанційної зайнятості працівників від форми стандартної зайнятості / В.О. Носенко // Наук. вісник Ужгород. нац. ун-ту. – Сер. «Право». – 2014. – Вип. 28. – С. 51–54.

4. Носенко В.О. Напрями оптимізації правового регулювання дистанційної зайнятості працівників в Україні / В.О. Носенко // Митна справа. – 2013. – № 2. – Спец. випуск. – С. 226–231.

5. Носенко В.О. Зарубежний опыт правового регулирования дистанционной занятости работников: направления заимствования / В.О. Носенко // Право и политика. – 2013. – Спец. выпуск. – С. 192–197.

6. Носенко В.О. Позитивний досвід США у сфері правового регулювання дистанційної зайнятості працівників / В.О. Носенко // Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення : зб. матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 5 берез. 2014 р.). – К., 2014. – С. 97–101.

7. Носенко В.О. Правова природа дистанційної зайнятості працівників / В.О. Носенко // Публічне адміністрування в сфері внутрішніх справ : матер. «круглого столу» (м. Київ, 14 трав. 2014 р.). – К. : НАВС, 2014. – С. 100–102.

### АНОТАЦІЯ

**Носенко В.О. Правове регулювання дистанційної зайнятості працівників в Україні.** – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2015.

Дисертацію присвячено комплексному дослідженню актуальних теоретичних і практичних проблем правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. Сформульовано поняття та ознаки дистанційної зайнятості працівників, окреслено історично-правовий генезис дистанційної зайнятості працівників, розмежовано дистанційну зайнятість працівників від інших форм зайнятості, проаналізовано сутність правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників, визначено підстави виникнення, зміни та припинення правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників, охарактеризовано об'єкт і зміст правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників, висвітлено напрями оптимізації правового регулювання дистанційної зайнятості працівників в Україні, а також розроблено пропозиції щодо шляхів запозичення зарубіжного досвіду правового регулювання дистанційної зайнятості працівників.

**Ключові слова:** працівник, дистанційна зайнятість, трудова діяльність, праця, надомна праця, запозичена праця, роботодавець, трудові правовідносини, нестандартна зайнятість.

### АННОТАЦИЯ

**Носенко В.О. Правовое регулирование дистанционной занятости работников в Украине.** – *На правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерства образования и науки Украины. – Киев, 2015.

Диссертация посвящена комплексному исследованию актуальных теоретических и практических проблем правового регулирования дистанционной занятости работников. Сформулировано понятие и признаки дистанционной занятости работников, очерчены исторически-правовой генезис дистанционной занятости работников, разграничено дистанционную

занятость работников от других форм занятости, проанализирована сущность правоотношений в сфере дистанционной занятости работников, определены основания возникновения, изменения и прекращения правоотношений в сфере дистанционной занятости работников, охарактеризованы объект и содержание правоотношений в сфере дистанционной занятости работников.

Установлено, что дистанционная занятость работников – это рабочий процесс, выполняемый за пределами традиционного рабочего места, который допускает взаимодействие работника с работодателем и коллегами с помощью телекоммуникационных технологий, но не запрещает процесс такого взаимодействия при непосредственной встрече.

Аргументировано, что правоотношения в сфере дистанционной занятости работников – это вид правоотношений в сфере трудового права, которые устанавливаются на основании подписания договора между субъектами трудового права (работодателем и работником), регулируются нормами трудового законодательства и обеспечиваются государством, которые переносятся за пределы традиционного рабочего места (помещения работодателя) в места, комфортные работнику.

Предложено в законодательстве четко определить рабочее место дистанционного работника как место его проживания, которое не лишает права последнего осуществлять работу в любом удобном для него месте, однако будет гарантировать оплату командировочных при необходимости прибыть в другой населенный пункт, определенный работодателем для выполнения соответствующей работы.

В диссертационной работе освещены направления оптимизации правового регулирования дистанционной занятости работников в Украине, а также разработаны предложения относительно путей заимствования зарубежного опыта правового регулирования дистанционной занятости работников.

**Ключевые слова:** работник, дистанционная занятость, трудовая деятельность, труд, надомная работа, заимствованный труд, работодатель, трудовые правоотношения, нестандартная занятость.

## ANNOTATION

**Nosenko V.O. Legal regulation of distance employment in Ukraine.** – *The manuscript.*

Dissertation for the scientific degree of candidate of law in the specialty 12.00.05 – labor law; social security law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2015.

The thesis is devoted to the examination of current theoretical and practical problems of legal regulation of distance labor activity. Examined the concept and features of distance labor activity; outlined the historical and legal genesis of

distance labor activity; demarcated distance-time workers from other forms of employment; analysed the essence of relationships of distance labor activity; defined grounds of changes and termination of relationship of distance labor activity; described the object and the legal relationship of distance labor activity; highlighted areas of optimization regulation of distance labor activity in Ukraine; developed proposals for borrowing foreign experience of legal regulation of distance labor activity.

**Key words:** employee, distance employment, labor activity, work, home work, borrowed labor, employer, labor relations, nonstandard employment.