

УДК 349.2

**Вишновецька С. В.**

*доктор юридичних наук, доцент,  
професор кафедри цивільного права і процесу  
(Юридичний інститут  
Національного авіаційного університету)*

## **ДО ПИТАННЯ ПРО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ**

В основі поділу зайнятості на стандартну і нестандартну лежить специфіка організації трудового процесу, що набуває різних форм. У науковій літературі нестандартна зайнятість визначається як «діяльність громадян, заснована на таких правовідносинах, в яких відсутня або видозмінена одна з істотних ознак традиційних трудових правовідносин: особистісна, організаційна або майнова» [1, с. 10], «трудова діяльність працівників певної класифікаційної групи, що передбачена або не заборонена чинним законодавством України, однак за особливостю організації режиму робочого часу, робочого місця і умов праці не відповідає стандартним правилам та потребує спеціального механізму правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення» [2, с. 131].

Виникнення нових інформаційних технологій зумовило появу інноваційних форм зайнятості. Водночас сучасний стан економіки перебуває у протиріччі з правовим регулюванням праці, оскільки сучасне

---

© Вишновецька С. В., 2015

© Національний університет «Острозька академія», 2015

- 
- До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників / С. В. Вишновецька // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15vsvdzp.pdf>.

трудове законодавство України практично не відображає нових форм зайнятості населення. У проекті Трудового кодексу України правовий статус працівників, що працюють дистанційно, не визначено. У науковій літературі зустрічається ототожнення понять «дистанційна робота» і «надомна робота».

Доречно наголосити, що окремі питання у сфері дистанційної зайнятості працівників у тій чи іншій мірі розглянуті у працях таких вчених, як: М. І. Іншин, Л. В. Котова, В. П. Кохан, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, М. М. Моцар, О. В. Моцна, В. О. Носенко, М. С. Поліщук, О. С. Прилипко, Б. А. Римар, Я. В. Свічкарьова, С. О. Сільченко, К. Л. Томашевський, М. А. Шабанова, І. М. Шопіна та інші. Однак, не применшуючи значення наукових праць цих науковців, слід відзначити, що значна кількість проблем у зазначеній сфері залишається невирішеною і потребує ґрунтовного наукового дослідження.

Об'єктом дослідження стали правовідносини, що виникають у сфері правового регулювання дистанційної роботи працівників. Предметом є проблеми правового регулювання дистанційної роботи як однієї з форм нестандартної зайнятості працівників.

**Мета статті** – визначити основні ознаки дистанційної роботи, розкрити підходи до розмежування понять «дистанційна робота» та «надомна робота» і визначити проблеми правового регулювання дистанційної роботи працівників.

Принадно констатувати, що за кордоном виділяють такі форми нетипової зайнятості:

- робота на умовах неповної зайнятості (part-timework);
- строкова (fixed-term) або короткострокова (short-time);
- робота вдома (work at home);
- віддалена (telework, e-work) робота;

▪ До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників / С. В. Вишновецька // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles /2015/n1/15vsvdzp.pdf>.

- самозайнятість (self-employment);
- псевдо-самозайнятість (pseudo- self-employment);
- тимчасова агентська (temporary-agency) [3].

Як бачимо, робота вдома вважається окремою формою нетипової зайнятості і не охоплюється віддаленою роботою (телероботою).

Як чинний КЗпП України, так і проект ТК України не містить поняття «дистанційна робота», відповідно й правовий статус дистанційних працівників не визначено.

Згідно з ч. 1 ст. 312 ТК РФ дистанційна робота передбачає виконання зазначеної трудовим договором трудової функції поза місцем знаходження роботодавця, його філії, представництва, іншого відокремленого структурного підрозділу (включаючи розташовані в іншій місцевості), поза стаціонарним робочим місцем, територією чи об'єктом, які 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, у тому числі мережі Інтернет.

Виходячи з вищевикладеного, основними ознаками дистанційної роботи є:

По-перше, це робота поза місцем розташування роботодавця – поза виробничими чи адміністративними приміщеннями, офісом, відокремленими структурними підрозділами, стаціонарними робочими місцями, поза територією чи об'єктом, які прямо чи побічно знаходяться під контролем роботодавця.

По-друге, дистанційна робота передбачає використання інформаційно-телекомунікаційних мереж загального користування для виконання працівником трудової функції і комунікацій з роботодавцем.

---

▪ До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників / С. В. Вишновецька // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15vsvdzp.pdf>.

Не можемо погодитися з точкою зору В. Степанова, що другу ознаку можна вважати другорядною, оскільки використання мереж загального користування є характерним для багатьох видів робіт, виконуваних на об'єкті роботодавця [4, с. 9]. Вважаємо, що ця ознака є кваліфікуючою для цієї форми трудових відносин і визначальною для розмежування «дистанційної» і «надомної» роботи.

Щодо надомної роботи О. С. Почанська слушно звертає увагу на те, що в одних державах колишнього СРСР у трудових кодексах передбачаються спеціальні розділи, що регламентують працю надомників (наприклад, Білорусь, РФ, Казахстан, Киргизстан, Молдова), а в інших до сьогодні застосовується радянське законодавство в тій частині, що не суперечить їх чинному національному законодавству [5, с. 11].

В Україні до нині чинним є Положення про умови праці надомників, затверджене Постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 р. № 275/17-99 [6]. Відповідно до п. 1 вказаного Положення надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з об'єднанням, комбінатом, підприємством, установою, організацією, колгоспом про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, що виділяються підприємством або набуваються за рахунок коштів цього підприємства. До речі, Конвенція МОП № 177 «Про надомну працю» 1996 року на даний час Україною не ратифікована.

У проекті ТК України № 1658 від 20.05.2015 [7] надомній праці присвячена ст. 43, в якій закріплено:

1. Під час укладення трудового договору або пізніше сторони можуть домовитися про виконання працівником роботи вдома (надомну працю), якщо він має для цього необхідні умови, що відповідають вимогам охорони праці, пожежної безпеки і санітарії.

▪ До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників / С. В. Вишновецька // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles /2015/n1/15vsvdzp.pdf>.

2. Трудовим договором про роботу вдома може бути передбачено використання працівником власного обладнання та інструментів з відповідною компенсацією за їх зношення (амортизацію), а також відшкодування інших витрат, пов'язаних з виконанням роботи вдома: плати за електроенергію, водопостачання тощо.

3. Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу вдома, сировиною, матеріалами та напівфабрикатами, розрахунків за виготовлену продукцію, відшкодування вартості матеріалів, вивезення готової продукції встановлюються трудовим договором.

У разі якщо отримання сировини і матеріалів, а також здача готової продукції проводяться працівником безпосередньо роботодавцеві, час, що витрачається на отримання і здачу, включається до робочого часу з відповідною оплатою.

Згідно з п. 3 вказаного вище Положення про умови праці надомників праця надомників повинна бути спрямована, як правило, на виробництво товарів народного споживання, надання окремих видів послуг громадянам і підприємствам (через ательє і приймальні пункти системи побутового обслуговування населення). У ч. 2 цього пункту закріплено, що адміністрація може використовувати працю надомників і для виготовлення (виконання) інших видів виробів (робіт), якщо за характером і технологією виробництва це можливо в надомних умовах і економічно доцільно.

Виходячи з вищевикладеного, можна зробити висновок, що основною особливістю надомництва є виконання роботи вдома. Ще однією кваліфікуючою ознакою є те, що сфера застосування надомної праці – це виробнича сфера, а також сфера окремих видів послуг у системі побутового обслуговування населення, а не сфера комп'ютерних технологій. Тому видається не зовсім коректним використання поняття «комп'ютерні надомники». Виходячи з положень ст. 312.3 ТК РФ,

▪ До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників / С. В. Вишновецька // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles /2015/n1/15vsvdzp.pdf>.

дистанційним працівником використовуються необхідні програмно-технічні засоби, засоби захисту інформації.

Тому не можемо погодитися з позицією В. П. Кохан, згідно з якою надомна праця існує у двох основних організаційно-правових формах: перша – переважно ручна праця невисокої кваліфікації із використанням найпростішого обладнання, що здобула назву «традиційна надомна праця», а друга форма праці являє собою роботу висококваліфікованих фахівців, які для виконання функціональних обов'язків використовують сучасні інформаційні та телекомунікаційні технології [8, с. 98].

Слушним є акцентування Б. А. Римарем уваги на тому, що чинне Положення від 1981 року та згадані міжнародні акти регулюють працю так званих традиційних надомників – осіб невисокої кваліфікації, які виконують роботу на дому та головним чином нескладну, ручну роботу. Специфіка ж нового дистанційного працівника полягає в якісній зміні техніки, що використовується, характеру робочої сили та трудової функції яких може виконуватися без прив'язки до їх дому [9, с. 112].

Я. В. Свічкарова зауважує, що на сьогодні надомна робота не обмежується лише виробничою сферою, дистанційною зайнятістю охоплені, передусім, висококваліфіковані представники інтелектуальної праці – системні адміністратори, перекладачі, веб-дизайнери, журналісти, оператори комп'ютерного набору, консультанти, бухгалтери, юристи, маркетологи та ін. [10, с. 129]. Отже, автор надомну роботу ототожнює з дистанційною.

В. О. Носенко надомну роботу розглядає як різновид дистанційної і зазначає, що дистанційними працівниками виступають висококваліфіковані спеціалісти, результатом праці яких є інтелектуальний продукт, за винятком праці надомних працівників [11, с. 8].

Б. А. Римар стверджує, що виходячи з діючих норм ТК РФ, праця

---

▪ До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників / С. В. Вишновецька // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles /2015/n1/15vsvdzpf.pdf>.

може бути або дистанційною, або «стаціонарною» (в приміщеннях роботодавця або вдома) [9, с. 120-121]. Тобто цей автор надомну роботу не вважає різновидом дистанційної.

У зв'язку з викладеним можна констатувати, що в теорії і практиці сформувались дещо різні підходи до тлумачення дистанційної роботи як однієї з форм нестандартної зайнятості працівників. Зокрема, потребують чіткого розмежування поняття «дистанційна робота», «віддалена робота», «надомна робота», «телеробота».

Цілком слушним є зауваження Н. Н. Кострюкової про те, що термін «телеробота» є не зовсім вдалим для російської мови, корінь «теле» – що означає «віддалений», в Росії міцно асоціюється з телевізійними передачами, відповідно «телеробота» пов'язується насамперед з роботою на телебаченні. У той же час «віддалена робота» теж недостатньо відображає суть даного поняття, оскільки робота поза офісом має значну різноманітність [12, с. 7-8].

Поява телероботи була зумовлена широкомасштабним розвитком інформаційних технологій. Телероботою, на відміну від надомної роботи, можуть займатися лише працівники інтелектуальної сфери діяльності, які свою роботу можуть виконувати не лише вдома, а в будь-якому місці, де існує можливість використання мережі Інтернет. Результатом праці надомників є виготовлена ними матеріальна продукція, яку вони передають роботодавцеві, телепрацівники створюють інтелектуальний продукт, який передається каналами електронного зв'язку. Тому вважаємо некоректним твердження про те, що сфера використання надомної праці почала розширюватись за рахунок комп'ютерних надомників або телепрацівників.

Так, В. О. Носенко аргументовано, що в 2010-х рр. серед форм дистанційної зайнятості надомна праця остаточно втратила свої позиції,

▪ До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників / С. В. Вишновецька // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles /2015/n1/15vsvdzp.pdf>.

оскільки орієнтована на виконання зазвичай механічної роботи низькокваліфікованими спеціалістами. Автор стверджує, що 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 [12, с. 7].

Отже, можна констатувати, що в науці трудового права відсутня концепція розвитку дистанційної роботи як нестандартної форми зайнятості, свідченням чого є й відсутність чіткого визначення і розмежування вищезазначених понять. Все це вимагає посиленої уваги як науковців, так і законодавця, викликає необхідність належної правової регламентації, яка б ґрунтувалась на доктринальних розробках вчених.

### *Список використаних джерел*

1. Моцная О. В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Оксана Владимировна Моцная. – М., 2009. – 207 с.
2. Котова Л. В. Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах / Л. В. Котова // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2012. – № 25. – С. 131.
3. Григорьев И. Е. Рынок труда и механизмы его регулирования в условиях формирования новой экономики: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / И. Е. Григорьев. – СПб.: РГБ, 2007.
4. Степанов В. Дистанционные работники – новая категория работников в российском трудовом праве / В. Степанов // Трудовое право. – 2013. – № 6. – С. 9–17.
5. Почанська О. С. Правове регулювання трудової діяльності

---

▪ До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників / С. В. Вишновецька // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles /2015/n1/15vsvdzp.pdf>.



працівників-надомників в сучасних умовах: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / Олена Сергіївна Почанська. – Харків, 2015. – 19 с.

6. Про умови праці надомників: Положення, затверджене Постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 р. № 275/17-99 // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>

7. Трудовий кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р. // Електронний ресурс: Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

8. Кохан В. П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу / В. П. Кохан // Підприємництво, господарство і право. – 2010. – № 5. – С.

9. Римар Б. А. Договори про дистанційну роботу / Б. А. Римар // Актуальні проблеми теорії трудового права та права соціального забезпечення: монографія / кол. авт.; за заг. ред. д.ю.н., проф. Г. І. Чанишевої. – Одеса: Фенікс, 2015. – С. 109–121.

10. Свічкарьова Я. В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості / Я. В. Свічкарьова // Держава та регіони. Серія: Право. – 2013. – № 1 (39). – С. 129–134.

11. Носенко В. О. Правове регулювання дистанційної зайнятості працівників в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / Віктор Олексійович Носенко. – К., 2015. – 19 с.

12. Кострюкова Н. Н. Перспективы развития нетипичных видов занятости в научной сфере / Н. Н. Кострюкова // Интернет-журнал Науковедение. – 2011. – Выпуск № 1 (6). С. 1–16.

▪ До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників / С. В. Вишновецька // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles /2015/n1/15vsvdzp.pdf>.

*Вишновецька С. В.*

*До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників*

У статті розглядаються проблеми правового регулювання дистанційної роботи як однієї з форм нестандартної зайнятості працівників. Розмежовуються поняття «дистанційна робота» і «надомна робота». Констатується, що в науці трудового права відсутня концепція розвитку дистанційної роботи як нестандартної форми зайнятості.

**Ключові слова:** нестандартна зайнятість, дистанційна робота, надомна робота, телеробота.

*Вишновецкая С. В.*

*К вопросу о проблеме правового регулирования дистанционной занятости работников*

В статье рассматриваются проблемы правового регулирования дистанционной работы как одной из форм нестандартной занятости работников. Разграничиваются понятия «дистанционная работа» и «надомная работа». Констатируется, что в науке трудового права отсутствует концепция развития дистанционной работы как нестандартной формы занятости.

**Ключевые слова:** нестандартная занятость, дистанционная работа, надомная работа, телеработа.

*Vyshnovetska S. V.*

*On the problems of legal regulation of distance employment of workers*

In the article the problems of legal regulation of teleworking as a form of irregular employment of workers. Delineated the term «telecommuting» and «home-based work.» It is noted that in science there is no labor law concept of

- 
- До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників / С. В. Вишновецька // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15vsvdzp.pdf>.

teleworking as non-standard forms of employment.

**Key words:** nonstandard employment, teleworking, home-based work, Telework.

- 
- До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників / С. В. Вишновецька // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles /2015/n1/15vsdzp.pdf>.