

Омельчук І.М., Невмержицький Д.В., студенти,
Навчально-науковий Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет, м. Київ
Науковий керівник: Белуга Ю.М., старший викладач

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Актуальність даної теми визначається тим, що розвиток інформаційних технологій і повсюдне впровадження електронного документообігу сприяє все більшому поширенню дистанційної роботи, коли співробітник виконує трудову функцію поза місцем знаходження роботодавця.

У науковій літературі нестандартна зайнятість визначається як «діяльність громадян, яка заснована на таких правовідносинах, в яких відсутня або видозмінена одна з істотних ознак традиційних трудових правовідносин: особистісна, організаційна або майнова» [2, с. 10] «трудова діяльність працівників певної класифікаційної групи, що передбачена або не заборонена чинним законодавством України, однак за особливістю організації режиму робочого часу, робочого місця і умов праці не відповідає стандартним правилам та потребує спеціального механізму правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення» [3, с. 85].

З кожним роком в Україні зростає кількість людей, що використовують для заробітку нестандартні раніше для нас, але які вже давно широко використовуються в країнах Заходу форми зайнятості: часткова, непостійна, дистанційна зайнятість. У звичайний побут давно увійшли такі терміни як «фріланс» і «фрілансер» (Freelance, freelancer (англ.) - позаштатний співробітник, вільний художник. Зацікавлені в такому способі співпраці обидві сторони трудових відносин, як роботодавці, так і працівники. Працівники позбавлені від необхідності щодня витратити час на дорогу (а в великих містах воно може бути дуже значним), у них з'являється можливість самим планувати свій робочий час, а також працювати в домашніх або інших комфортних умовах одночасно на декількох роботодавців-замовників. Роботодавці, в свою чергу, прагнуть скоротити витрати на утримання персоналу, адже при дистанційній роботі відпадає необхідність у створенні стаціонарних робочих місць, а також пов'язаних з цим витрат на оренду офісів, їх зміст і обладнання, витрат на атестацію робочих місць і т. д. Дистанційна зайнятість дозволяє активно брати участь на ринку праці жінкам, які мають дітей, особам, обтяженим зобов'язаннями, студентам і пенсіонерам.

Роботодавець і працівник, використовуючи переваги віддаленої

роботи, забирають в тінь свої трудові відносини, тому що не мають гнучкої можливості оформити свої трудові відносини. Досить часто роботодавці укладають з працівником цивільно-правовий договір, що передбачає істотну незалежність працівника у виборі способу, місця та часу виконання своєї роботи. У цьому випадку відносини суб'єктів праці регулюються не трудовим, а цивільним законодавством, а працівник не мав права розраховувати на соціальні гарантії, які передбачені трудовим законодавством України.

При всіх плюсах дистанційної зайнятості досі відсутня відповідна нормативна база для її регулювання. Необхідно створити таке національне трудове законодавство, яке гарантувало б їм здорові умови праці. Своєчасним є положення ст. 146 проекту Трудового кодексу України під назвою «Працівники, які самостійно планують свій робочий час», яка передбачає, що керівники юридичної особи й відокремлених підрозділів, працівники, які працюють удома, інші категорії працівників, визначені колективним договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, планують свій робочий час самостійно, якщо іншого не визначено у трудовому договорі. Законодавством може передбачатися право працівників самостійно планувати свій робочий час за умови дотримання строків виконання робіт [1].

Варто також відзначити, що у проекті Трудового кодексу України відсутні правові норми, які регулюють трудові відносини у сфері дистанційної зайнятості (точніше, регламентується виключно надомна праця) [1]. Зволікання у законодавчому визначення такого виду нестандартної зайнятості, які дистанційна робота може збільшити напругу в соціально-правовій сфері та негативно вплинути на ринок праці в Україні. Тому слід якомога швидше здійснити легалізацію та законодавчу регламентацію дистанційно-трудова правовідносин в Україні, чітко визначити статус дистанційних працівників, а також створити єдині стандарти при оформленні трудових договорів із дистанційними працівниками.

Література

1. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746

2. Мощная О. В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Оксана Владимировна Мощная. – М., 2009. – 207 с.

3. 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. 83-95.