

УДК 349.22

DOI [https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i5\(34\).651](https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i5(34).651)*М. І. Наньєва**orcid.org/0000-0002-1043-1707**кандидат юридичних наук,**доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ДИСТАНЦІЙНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Постановка проблеми. Укладення трудового договору з дистанційними працівниками завжди було актуальним питанням. Але за останній час у зв'язку з пандемією та прийняттям Верховною Радою України Законів України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17.03.2020 року та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30.03.2020 року законодавче регулювання щодо укладення трудового договору з дистанційними працівниками набуло нового характеру. Залучення працівників до дистанційної роботи для деяких роботодавців набуло обов'язкового або неминучого характеру, а для працівників стало актуальним видом зайнятості. Кодекс законів про працю України та проект Трудового кодексу не містили норми про трудовий договір з дистанційним працівником, що у свою чергу приводило до неврегульованості даного питання та невизначеності статусу дистанційного працівника. Після змін, внесених вищезазначеними законами, ст. 24 Кодексу законів про працю України було доповнено пунктом 6-1, який передбачає обов'язкову письмову форму в разі укладення трудового договору про дистанційну (надомну роботу). Також ст. 60 КЗпП була викладена в новій редакції і містить визначення дистанційної (надомної) роботи. Зміни, що відбулися, можна вважати позитивними у сфері укладення трудового договору з дистанційними працівниками, але такими, що потребують подальшого вдосконалення. На нашу думку, позитивний зарубіжний досвід окремих зарубіжних країн у сфері укладення трудового договору з дистанційними працівниками зможе допомогти вдосконаленню національного законодавства, адже законодавче регулювання порядку укладення трудового договору з дистанційними працівниками є нагальною проблемою в сучасних реаліях нашої держави, а дистанційна зайнятість сьогодні стає все більш актуальною.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичні та практичні проблеми укладення трудового договору досліджуються в наукових

працях Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, С.В. Вишневецької, Г.С. Гончарової, О.В. Данилюка, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, І.В. Лагутіної, А.М. Лушнікова, К.Ю. Мельника, П.Д. Пилипенка, О.М. Потопахіної, С.М. Прилипка, В.І. Прокopenка, О.І. Процевського, Б.А. Римаря, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, М.М. Шумила, О.М. Ярошенка та ін.

Мета статті – у розрізі вищезазначеної проблематики розглянути та провести аналіз правового регулювання укладення трудового договору з дистанційними працівниками за законодавством окремих зарубіжних країн та зробити пропозиції щодо вдосконалення національного законодавства з урахуванням проведеного дослідження.

Виклад основного матеріалу. Вперше дистанційна зайнятість з'явилася у США. У 1972 році професор Університету Південної Каліфорнії Дж. Ніллес ввів термін «телеком'ютинг» (слід зазначити, що в зарубіжних країнах вживають синоніми дистанційної зайнятості, якими є «телепраця» та «телеком'ютинг») [1].

У науковій літературі дистанційна робота визначається як гнучка можливість працювати в місцевості, розташованій поза звичайним робочим місцем. Ця місцевість може бути вдома, у допоміжному офісі та рухливому офісі [2, с. 2].

Відповідно до ст. 60 Кодексу законів про працю України дистанційна (надомна) робота визначається як така форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

За дистанційної (надомної) роботи працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено в трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень, та дотримуються норми скороченого робочого часу: для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років – 24 години на тиждень і для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, – не більше 36 годин на тиждень.

Виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. При цьому якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше, дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором [3].

Перевагою трудових кодексів окремих зарубіжних країн, на відміну від національного законодавства, є закріплення таких видів трудового договору, як трудовий договір про надомну працю, про домашню працю, про дистанційну працю, про надання послуг особистого характеру для ведення домашнього господарства. Це є свідченням імплементації в національне трудове законодавство міжнародних трудових стандартів, а саме конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці, врахування поширення нетипових форм зайнятості в умовах глобалізації світової економіки і необхідності захисту трудових прав та інтересів найманих працівників.

Норми про названі види договорів закріплені в кодексах багатьох зарубіжних країн, зокрема: про надання послуг особистого характеру (ст. 97 ТК Вірменії, ст. 116 ТК Литовської Республіки), домашню працю (ст. 136 ТК Казахстану, ст. 296 ТК Туркменістану), дистанційну працю (ст. 138 ТК Казахстану) та ін.

Трудовий договір з надомниками відображає специфіку надомної праці, яка полягає в тому, що надомники за винагороду виконують у власному домі або в будь-якому іншому належному їм приміщенні роботу за допомогою членів сім'ї, які з ним мешкають.

Відповідно до ст. 304 ТК Республіки Білорусь [4] працівники-надомники – це особи, які уклали трудовий договір з наймачем про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів та з використанням обладнання, інструментів, механізмів і пристосувань, що надаються наймачем або придбаних за рахунок його коштів.

Регулюванню праці надомників у ТК Республіки Казахстан [5] присвячено главу 22. Відповідно до частини першої ст. 219 цього Кодексу, надомними працівниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з роботодавцем про виконання роботи на дому особистою працею зі своїми матеріалами і з використанням свого обладнання, інструментів і приладів або виділених роботодавцем чи придбаних за рахунок коштів роботодавця. У ст. 220 ТК Республіки Казахстан визначаються умови праці надомних працівників.

Надомна праця знайшла продовження в іншому різновиді трудового договору – телероботі. Це форма роботи, в процесі якої використовуються різні види телекомунікаційного зв'язку, і яка може бути виконана як безпосередньо у фірмі, так і за її межами, зокрема і вдома [6, с. 100].

Трудовий кодекс Республіки Казахстан доповнено гл. 23-1 «Особливості регулювання праці працівників, зайнятих на дистанційній роботі». Відповідно до ст. 221-1 ТК Республіки Казахстан дистанційна робота – це особлива форма здійснення трудового процесу за межами місця розташування роботодавця із застосуванням у процесі роботи інформаційних та комунікаційних технологій.

Окрема глава 49.1 «Особливості регулювання праці дистанційних працівників» міститься у Частині IV Розділу XII «Особливості регулювання праці окремих категорій працівників». Відповідно до ст. 312.1 дистанційною роботою є виконання визначеною трудовим договором трудової функції поза місцем знаходження роботодавця, його філіалу, представництва, іншого відокремленого структурного підрозділу (включаючи розташовані в іншій місцевості, поза стаціонарного робочого місця, території або об'єкту, які прямо чи непрямо перебувають під контролем роботодавця), за умови використання для виконання даної трудової функції та для здійснення взаємодії між роботодавцем і працівником з питань, пов'язаних з її виконанням, інформаційно-телекомунікаційних мереж загального користування, в тому числі мережі «Інтернет».

Дистанційними працівниками вважаються особи, які уклали трудовий договір про дистанційну роботу.

Особливості укладення та зміни умов трудового договору про дистанційну роботу передбачені ст. 312.2 ТК РФ [7]. Особливістю даного договору є те, що він може укладатися шляхом обміну електронними документами. При цьому місцем укладення трудового договору, угод про зміну визначених сторонами умов трудового договору про дистанційну роботу зазначається місце знаходження роботодавця.

Якщо трудовий договір про дистанційну роботу укладений шляхом обміну електронними документами, роботодавець не пізніше трьох календарних днів із дня укладення даного трудового договору зобов'язаний направити дистанційному працівнику поштою рекомендованим листом з повідомленням оформлений належним чином екземпляр даного трудового договору на паперовому носії.

Під час укладення трудового договору про дистанційну роботу шляхом обміну електронними документами документи, передбачені Кодексом, можуть бути пред'явлені роботодавцю особою, яка поступає на дистанційну роботу, у формі електронного документа. На вимогу роботодавця дана особа зобов'язана направити йому поштою рекомендованим листом з повідомленням нотаріально засвідчені копії зазначених документів на паперовому носії.

Якщо трудовий договір про дистанційну роботу укладається шляхом обміну електронними

документами особою, яка вперше укладає трудовий договір, дана особа отримує страхове свідоцтво обов'язкового пенсійного страхування самостійно.

Ознайомлення особи, яка уклала трудовий договір про дистанційну роботу, з документами, передбаченими Кодексом, може здійснюватися шляхом обміну електронними документами.

За угодою сторін трудового договору про дистанційну роботу відомості про дистанційну роботу можуть не заноситися до трудової книжки дистанційного працівника, а в разі укладення трудового договору вперше трудова книжка дистанційному працівнику може не оформлятися. У цих випадках основним документом про трудову діяльність і трудовий стаж дистанційного працівника є екземпляр трудового договору про дистанційну працю. За відсутності зазначеної вище угоди дистанційний працівник подає роботодавцю трудову книжку особисто або направляє її поштою рекомендованим листом з повідомленням.

Трудовий договір з домашніми працівниками відрізняється від договору з надомниками за місцем виконання трудової функції. Відповідно до ст. 308 ТК Республіки Білорусь, домашні працівники – це особи, які виконують за трудовим договором роботу в домашньому господарстві громадян, які надають їм технічну допомогу в літературній, іншій творчій діяльності та інші види послуг, передбачені законодавством. Аналогічне визначення міститься й у ст. 214 ТК Республіки Казахстан.

До глави 26 «Особливості регулювання праці домашніх працівників» ТК Республіки Білорусь включено окрему ст. 309 «Укладення трудового договору». У частині першій даної статті передбачається, що трудовий договір з домашнім працівником не укладається, якщо робота носить короткостроковий характер (до 10 днів або в загальній сумі протягом місяця). Що стосується укладеного трудового договору, то відповідно до частини другої зазначеної статті укладений трудовий договір з домашнім працівником має бути зареєстрований у місцевому виконавчому і розпорядчому органах первинного територіального рівня не пізніше семи днів після підписання його сторонами.

Дистанційна робота можлива також у багатьох країнах ЄС, зокрема в Іспанії, Австрії, Бельгії. Так, в Іспанії такий варіант є прийнятним для осіб, які не мають громадянства цієї країни, а також посвідки на проживання. Якщо віддалена робота представляє собою легальний дохід, і це відображено в документах, то власники іспанської нерухомості можуть подати документи на резиденцію без права на роботу. Зазначаючи, що віддалена робота – це джерело доходу та підтверджуючи цей дохід документально, можливо жити в Іспанії [8, с. 146].

Висновки. Натепер порядок укладення трудового договору з дистанційними працівниками має відбуватися так само, як і з іншими категоріями працівників підприємства, установи, організації, тобто відповідно до чинних статей КЗпП України. Так, у КЗпП України закріпили визначення «дистанційної (надомної) роботи», визначили форму трудового договору з дистанційним працівником та деякі гарантії працівникам, які працюють на умовах трудового договору про дистанційну роботу, але все ж таки правове регулювання укладення трудового договору з дистанційними працівниками на національному рівні до кінця не відповідає сучасним потребам регулювання трудових відносин.

Необхідно із закріпленням поняття «дистанційна (надомна) робота» також закріпити поняття «телеробота», «трудовий договір з домашніми працівниками», що є різними видами трудового договору, які потребують додаткового правового регулювання. Також у результаті аналізу зарубіжного законодавства необхідно зазначити, що в чинному КЗпП відсутнє поняття дистанційного працівника. Так, наприклад, поняття «дистанційний працівник» можна визначити так: це фізична особа, яка вступила в трудові відносини на підставі письмового трудового договору, з умовою виконання своєї трудової функції поза приміщенням роботодавця (вдома або в іншому місці за його вибором) та з додержанням правил, установлених у договорі.

На нашу думку, необхідно розширити коло гарантій для дистанційних працівників, надати можливість укладати трудовий договір з дистанційним працівником шляхом обміну електронними документами та зазначити, які саме документи необхідні для укладення такого виду трудового договору, закріпити відповідальність роботодавця та дистанційного працівника за недодержання умов дистанційного трудового договору. Можливо, всі ці положення доцільно було би закріпити в новому спеціальному нормативно-правовому акті, який би регулював дистанційну (надомну) працю. Натепер удосконалення правового регулювання укладення трудового договору з дистанційними працівниками є нагальною проблемою й одним із найактуальніших питань у сфері праці.

Література

1. Байков А. Телеработа как одна из разновидностей гибкой занятости в Латвии. URL: <http://www.Baltic-course.com/rus/opinion/?doc=48651>
2. Бобринкова М. Правовое регулирование дистанционного труда в зарубежном законодательстве. *Сравнительное трудовое право*. 2011. № 5. С. 2–6.
3. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 года № 263-З. *Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь*. 1999. № 80. Ст. 2/70.

5. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 года № 414-V. URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832

6. Лушников А.М., Фомина М.А. Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости: опыт стран Запада. *Труд за рубежом*. 2007. № 2. С. 88–109.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001. № 197-ФЗ. URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=30396416

8. Маріц Д.О. Окремі аспекти запозичення Європейського досвіду щодо правового регулювання атипової зайнятості в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 3. С. 144–148.

Анотація

Наньєва М. І. Укладення трудового договору з дистанційними працівниками за законодавством окремих зарубіжних країн. – Стаття.

Статтю присвячено дослідженню правового регулювання укладення трудового договору з дистанційними працівниками за законодавством окремих зарубіжних країн. Дане питання є досить актуальним на теперішній час з'язку з пандемією та введенням удіюнових законів, що запобігають виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (Covid-19). У КЗпП України закріпили визначення «дистанційної (надомної) роботи», визначили форму трудового договору з дистанційним працівником та деякі гарантії працівникам, які працюють на умовах трудового договору про дистанційну роботу, але все ж таки правове регулювання укладення трудового договору з дистанційними працівниками на національному рівні до кінця не відповідає сучасним потребам регулювання трудових відносин.

У статті проведено аналіз національного законодавства щодо зазначеного питання та аналіз законодавства деяких зарубіжних країн для запозичення позитивного законодавчого досвіду. Це дистанційна робота в багатьох зарубіжних країнах є дуже розповсюдженою. Проаналізовано законодавство таких країн, як: Вірменія, Литовська республіка, Республіка Казахстан та Білорусь, Російська Федерація. Розглянуто деякі нюанси дистанційної роботи в Іспанії.

Проаналізовано недоліки чинного законодавства у цій сфері та зроблені пропозиції щодо вдосконалення національного законодавства. Запропоновано закріпити в спеціальному нормативно-правовому акті поняття не тільки дистанційної (надомної) роботи, але й таких понять, як «телеробота», «трудоий договір з домашніми працівниками», та закріпити їх основні відмінності. Також запропоновано закріпити поняття «дистанційний працівник» та наведено визначення даної дефініції. На підставі здійсненого аналізу також зазначено, що необхідно розширити коло гарантій для дистанційних працівників, надати можливість укладати трудовий договір

з дистанційним працівником шляхом обміну електронними документами та зазначити, які саме документи необхідні для укладення такого виду трудового договору, закріпити відповідальність роботодавця та дистанційного працівника за недодержання умов дистанційного трудового договору.

Ключові слова: трудовий договір, укладення трудового договору, дистанційна (надомна) робота, дистанційний працівник, трудове законодавство зарубіжних країн.

Summary

Nanieva M. I. Conclusion of the labor contract with remote workers under the legislation of foreign countries. – Article.

The author of the article has studied the legal regulation of conclusion of the labor contract with remote workers by the legislation of some certain foreign countries. This question is very relevant today, because of the pandemic and the enactment of new legal acts that prevent the emergence and spread of coronavirus disease (Covid-19). In the Labor Code of Ukraine were fixed the definition of “remote (home) work”, defined the form of employment contract with remote workers and some guarantees for employees working under an employment contract for remote work, but still legal regulation of employment contracts with remote workers at the national level does not fully corresponds the modern regulation needs in the sphere of labor relations.

In the article the analysis of the national legislation on this issue and analysis of the legislation of some foreign countries for the adoption of positive legal experience have been studied. In addition, remote work in many foreign countries is very widespread. The legislation of such countries has been described and analyzed: Armenia, the Republic of Lithuania, the Republic of Kazakhstan and Belarus, the Russian Federation. Some nuances of remote work in Spain are considered.

The shortcomings of the current legislation in this area are analyzed and proposals are made to improve the current national legislation. Were proposed to fix in a special legal act the concept of “telework”, “employment contract with domestic workers”, not only “remote (home) work” and also fix their main differences. It is also proposed to strengthen the concept of “remote worker” and the definition is given. According to the analysis that were made, it is also noted that it is necessary to expand the range of guarantees for remote workers, provide an opportunity to make an employment contract with a remote worker by exchanging electronic documents and indicate what documents are needed to conclude this type of employment contract, to fix the responsibility of the employer and employee (remote worker) for non-observance with the conditions of remote employment contract.

Key words: labor contract, conclusion of the labor contract, remote (home) work, remote worker, labor law of foreign countries.