

ПРАВОВА ПРИРОДА ВІДНОСИН ІЗ ЗАСТОСУВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРАЦІ

Стрімкий розвиток інформаційних технологій відкрив перед людством безліч можливостей і у той же час обумовив появу маси викликів, які охопили чи не всі сфери людського буття та потребують відповідного реагування. Одним із важливих завдань, що постає перед економічною та юридичною науками, є вивчення такого явища, як “дистанційна праця”. Попри те, що кількість працівників, які реалізують трудову функцію поза межами приміщень роботодавця, щодня зростає, число питань, пов'язаних із дистанційною зайнятістю, залишається значним. Про необхідність проведення масштабних досліджень та формування національного законодавчого поля, що регулювало би порядок застосування дистанційної праці, говорять як правники, так і економісти, проте, національний законодавець і досі приділяє позначеній проблемі лише епізодичну увагу.

Через відсутність належного правового регламентування та нерозуміння того, як повинно відбуватися оформлення відносин із особою, що виконуватиме роботу дистанційно, роботодавці нерідко або надають перевагу укладанню цивільно-правового договору або взагалі уникають правового оформлення відносин. Фахівці з трудового та цивільного права повинні пояснити, якими за своєю природою є суспільні відносини із застосування дистанційної праці. Від цього залежить і назва договору, який укладатиметься між сторонами, і те, законодавство якої галузі застосовуватиметься до них.

Спершу з'ясуємо, що таке дистанційна праця. Я.В. Свічкарьова, дослідивши наявні в наукових працях дефініції, пропонує під дистанційною роботою розуміти таку форму виконання працівником трудових обов'язків, яка здійснюється поза приміщеннями роботодавця із використанням для спілкування з керівництвом та колегами інформаційних технологій¹. Із цього визначення можна виокремити такі ознаки досліджуваного явища: а) робота виконується поза приміщеннями роботодавця; б) для спілкування з керівництвом та колегами використовуються інформаційні технології. О.Г. Середа додає до цього, що дистанційний працівник працює без укладання довгострокового трудового договору².

Серед тих, хто працює дистанційно, можна виділити ІТ-спеціалістів, журналістів, перекладачів, репетиторів, копірайтерів, веб-дизайнерів тощо. При цьому нерідко роботодавець та працівник знаходяться в різних адміністративно-територіальних одиницях, а всі контакти та оплата праці відбуваються за допомогою інформаційних технологій.

Оскільки даний вид правовідносин може бути віднесено до цивільних або трудових, розглянемо їх специфічні ознаки. Як цивільні, так і трудові правовідносини володіють загальними (такими, що притаманні усім видам правовідносин) та особливими (що відрізняють їх від інших) рисами. У контексті нашої роботи нас цікавлять лише ті відмінності, що дозволять розмежувати цивільні та трудові правовідносини між собою та визначити природу відносин із застосування дистанційної праці. З цією метою нами було виокремлено наступні ознаки:

1. цивільні правовідносини ґрунтуються на засадах рівності їх учасників і відсутності елементів влади і підпорядкування однієї сторони другій, тоді як працівник та роботодавець

1 Свічкарьова Я.В. Співвідношення надомної праці та телероботи / Я.В. Свічкарьова // Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Право», 2013. – № 1062. Випуск № 14. – С. 137-141.

2 Середа О.Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві / О.Г. Середа // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м.Суми, 5-7 червня 2014 р). - Суми : СумДУ, 2014. - С. 245-248.

перебувають у відносинах влади-підпорядкування, що проявляється в обов'язку працівника виконувати законні розпорядження роботодавця. Якщо робота виконується дистанційно, то можливими є обидва варіанти: інколи сторони мають домовленість про виконання окремого завдання і, як наслідок, є юридично рівними; інколи ж сторони досягають угоди, за якої розпорядження роботодавця є обов'язковими для особи;

2. у трудових правовідносинах робота виконується за певною професією, спеціальністю, посадою, тоді як у цивільних правовідносинах має місце виконання конкретного разового завдання. Знову слід говорити про ймовірність обох варіантів при залученні осіб до роботи дистанційно;

3. у цивільних правовідносинах відсутній організаційний елемент, що в трудових правовідносинах полягає у включенні фізичної особи до складу працівників підприємства та її підпорядкуванні внутрішньому трудовому розпорядку;

4. відсутній у цивільних відносинах й особистісний елемент - зазвичай, сторону-замовника цікавить лише результат праці, а не особа виконавця.

Той факт, що при дистанційній праці відсутній організаційний елемент, повинен би був свідчити про те, що досліджувані відносини не можуть бути трудовими, проте, вважаємо слушною з цього приводу точку зору А.М. Лушнікова та М.В. Лушнікової. Причину появи значної кількості нетипових видів зайнятості названі вчені вбачають в такій тенденції розвитку трудових прав в ХХІ столітті, як “посилення гнучкості (диференціації та індивідуалізації) в правовому регулюванні трудових відносин у поєднанні із забезпеченням гарантій трудових прав”, а тому трудове право повинно розвиватися шляхом збільшення договірної свободи сторін, але в межах, що впливають із публічного начала трудового права³.

Часто роботодавець та працівник вирішують, який договір слід укласти, керуючись різними неправовими обставинами: бажанням чи небажанням роботодавця виконувати обов'язки зі сплати обов'язкових платежів; байдужістю чи небайдужістю працівника до наявності чи відсутності так званого “соціального пакета” тощо. Безумовно, такий підхід є протиправним, оскільки в статті 235 Цивільного кодексу України та частині 6 статті 235 Кодексу законів про працю України закріплено схожі правила, за якими у разі вчинення правочину для приховання іншого правочину (кажучи інакше, укладання цивільного договору, коли насправді місце мали трудові правовідносини) відносини сторін регулюються правилами щодо правочину, який сторони насправді вчинили. Для роботодавця це означає, що у випадку виявлення відповідного порушення судом буде прийнято рішення про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та про нарахування й виплату заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи. Крім цього, до роботодавця буде застосовано адміністративну відповідальність за частиною 3 статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення (фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору).

Отже, визначення того, якою галуззю повинна регулюватися дистанційна праця, є важливим не тільки для правової науки, але і для будь-кого, хто бажає найняти особу для виконання певної роботи. Для цього, на нашу думку, необхідно в кожному окремому випадку відповісти на два запитання.

1) В якому становищі по відношенню один до одного перебувають сторони – рівності чи влади-підпорядкування? Іншими словами, чи будуть обов'язковими для особи, що виконує дистанційну роботу, розпорядження замовника/роботодавця?

Чи має місце виконання роботи за певною спеціальністю або предметом домовленості є виконання лише конкретного завдання?

³ Лушников А.М. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – С. 714, 715; Лушников А.М. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. — С. 371, 372.

Саме від відповіді на ці запитання повинна залежати й вид договору, що укладатиметься (один із цивільних або трудовий). Зазначимо, що у випадку укладення трудового договору дистанційний працівник стає штатним працівником підприємства, і на нього повинні поширюватися всі трудові права та гарантії (крім тих, що унеможливлються фактом дистанційності: наприклад, оплата роботи у нічний час у підвищеному розмірі). Якщо ж мова йде про цивільно-правові відносини, то слід укласти договір підряду або договір про надання послуг.

Чинний нині проект Трудового кодексу України регламентує лише один із видів дистанційної праці – працю надомну. Звісно, при доопрацюванні проекту слід звернути увагу на озвучену проблематику і, скориставшись накопиченим практичним досвідом та науковими розробками із цього питання, доповнити текст документа відповідними нормами щодо дистанційної праці в цілому.

Висновок. На наше переконання, відносини щодо дистанційного виконання роботи можуть бути трудовими або цивільними за своєю суттю. Лініями розмежування є: тип відносин між сторонами (рівності або влади-підпорядкування) і коло обов'язків особи, що виконує роботу (разове завдання або виконання роботи за спеціальністю).