

навмисно обмежує свободу сторін договору, враховуючи соціальне призначення трудового права. Наприклад, законом обмежується право роботодавця розірвати трудовий договір з працівником (ст. 40, 41 КЗпП України).

6. Трудовий договір є відбиттям договірного принципу залучання до праці в якості працівника. Саме договірний принцип залучання до праці дозволяє задовольнити інтереси не тільки самого працівника у виборі роду й місця трудової діяльності, але й потребу роботодавців у підборі кваліфікованих кадрів з врахуванням виробничих потреб й специфіки завдань, які стоять перед конкретним колективом працюючих осіб. Крім того, договірний характер праці в поєднанні з широкими можливостями вибору професії, гарантує справжню свободу та добровільність праці.

7. Принцип свободи праці у своїх виявленнях не обмежується тільки свободою трудового договору. Він охоплює всі можливі договори про працю: договір про повну матеріальну відповідальність, учнівський договір, угоди з питань праці (про зміну трудової функції, про переведення на іншу роботу, про надання відпустки без збереження заробітної праці та інш.), колективні договори та угоди, договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

З огляду на наведене, конституційний принцип свободи праці знаходить своє відбиття в трудовому праві у свободі договорів про працю.

Ветухова І.А.,
канд.юрид.наук, доц. кафедри трудового права
Національного університета
«Юридическая академия Украины имени Ярослава Мудрого»

К ВОПРОСУ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ УКРАИНЫ

1. С развитием науки и техники появились новые виды трудовой деятельности, в частности, работа за пределами территории предприятия, учреждения, организации. Распространение практики работы на расстоянии от предприятия, как отмечается многими учеными и практиками, приносит как работодателю, так

и работнику взаимные выгоды. Для работодателя – это экономия средств на создание рабочих мест, накладных расходов, оптимизацию человеческих ресурсов, улучшение качества работы и др. Для работника в числе преимуществ – повышение качества жизни, уменьшение затрат на дорогу, больше времени для общения с семьей, для самореализации, гибкое рабочее время, постоянный доступ к рабочему оборудованию, свобода действий и др. Для общества в целом – меньше нагрузки на общественный транспорт, частичное разрешение дорожных проблем (уменьшение автомобильных заторов, парковка и др.) Учитывая это работодателю приходится менять традиционные формы управления наемными работниками. Особое значение при этом имеет изменение принципов, методов, средств и форм управления производством, а также интеллектуальными, финансовыми и другими ресурсами. Такой вид трудовой деятельности как работа за пределами территории предприятия, учреждения, организации среди ученых и практических работников в области трудового права нашел свое отражение в таких понятиях как «дистанционная работа», «дистанционная занятость», «дистанционный труд», «дистанционные работники», «удаленные работники», «фрилансеры».

2. «Дистанционная работа» определяется как гибкая возможность работать в местности, расположенной за пределами предприятия. И.Я.Киселев термином «дистанционный труд» обозначал разновидность трудовой деятельности, которая выполняется в месте, удаленном от центрального офиса, что исключает возможность общения работника с руководством и с сослуживцами (Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учеб. /И.Я.Киселев. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – С. 123). «Дистанционная занятость» представляет собой рабочий процесс, который осуществляется вне традиционного места работы и предполагающий взаимодействие с работодателем посредством телекоммуникационных и информационных технологий. Следует сказать, что появление новых компьютерных технологий привело к тому, что работа некоторых категорий специалистов не требует обязательного их присутствия на рабочем месте. Украинские компании оценили преимущества дистанционной работы еще во время кризиса 2008-2009 годов, начав урезать затраты на содержание рабочих мест. Такой метод антикризисной политики сэкономил до 40% расходов на персонал, отмечает руководитель департамента IT –

Solutions. Эксперты утверждают, что барьеры, ранее препятствовавшие работе вне офисов, теперь все больше устраняются с помощью видеоконференцсвязи, онлайн-коммутаторов, дистанционных презентаций и распространению электронных гаджетов. Между тем данные украинской компании InMind свидетельствуют, что во входящей в международную исследовательскую сеть Factum Group в Украине 25% подчиненных и 43% руководителей уже работают удаленно. Быстрее других реагируют крупные международные компании, для политики которых характерна работа на результат. Удаленная работа не только экономит средства работодателя, но и дает психологические и материальные бонусы персоналу – больше свободы для самореализации, экономии времени и денег на проезд. Как отмечается, ворк-шифтинг (с англ. – «удаленная работа») давно прижился в большинстве развитых стран. По данным британской исследовательской компании Vanson Bourne, 37% компаний самых экономически сильных стран Европы и Америки предлагают своим сотрудникам удаленную работу. В Украине их около 12%, хотя ежегодно число таких работодателей растет на 15%. Соучредитель и директор по развитию компании IT – Solutions отмечает, что никто его не может упрекнуть в том, что он два месяца отсутствовал на работе, ведь с тех пор, как он стал работать дома, его личная эффективность повысилась на 25%. (по материалам: Корреспондент.net)

3. Известно, что выполнение определенной работы может происходить как в рамках гражданско-правовых отношений, так и в рамках трудовых. Если проанализировать особенности гражданско-правовых отношений, то можно прийти к выводу, что именно эти отношения более приемлемы для осуществления дистанционной работы. Однако в этом случае физическое лицо включается в общественное производство как самостоятельный субъект. На него возлагается больше ответственности по организации своей работы: регистрация физического лица в качестве индивидуального предпринимателя, изучение рынка, поиск работы, самостоятельное обеспечение процесса работы ресурсами, повышение своей квалификации как специалиста и т.д. Все это накладывает на физическое лицо дополнительную нагрузку, связанную с решением этих задач. Именно нежелание решать все эти проблемы приводит к тому, что многие предпочитают работать именно по трудовому договору.

4. Чтобы разобраться с новыми понятиями «дистанционный труд» и «дистанционная работа» и их правовым регулированием хотелось бы остановиться на терминологии. Имеется в виду следующее: какой термин «работа» или «труд» в данном случае юридически грамотно использовать и каким законодательством эти отношения должны быть урегулированы: трудовым или гражданским?. Согласно ст. 21 КЗоТ Украины трудовой договор есть соглашение между работником и собственником предприятия, ... по которому работник обязуется выполнять **работу**, определенную настоящим соглашением, с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а собственник предприятия, ... обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, необходимые для выполнения **работы**, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон. Причем, до 1991 г. трудовой договор определялся как соглашение между трудящимся и предприятием, ... по которому трудящийся обязуется **выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности** ... Как видим, законодатель использует термин «работа», а не «труд». Известно, что род выполняемой **работы** в теории трудового права определяется трудовой функцией, которая, в свою очередь, включает профессию, специальность, квалификацию, должность. Таким образом, в трудовом правоотношении работник выполняет **работу** по определенной профессии, специальности, квалификации, должности. На практике предприятия подыскивают работников для дистанционной работы с указанием именно профессии, например, требуются переводчик английского языка в международную компанию восточного региона, программист, переводчик японского языка, голландского языка, удаленный переводчик немецкого языка и др. Поэтому полагаем, что договоры с такими работниками должны считаться трудовыми и регулироваться исключительно трудовым законодательством.

5. Следует отметить, что дистанционная работа в чем-то схожа с надомной. Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор с объединением, комбинатом, предприятием, учреждением, организацией, колхозом о выполнении работы на дому личным трудом из материалов и с использованием орудий и средств труда, выделяемых предприятием, либо приобретаемых за счет средств этого предприятия. Однако, отличие этих видов работ состоит в том, что при дистанционной работе результат не носит материальной формы и он может быть подготовлен не обя-

зательно на дому, а в другом месте и передан работодателю в любом месте, а не только на территории предприятия. Разновидностью дистанционной работы является и работа в режиме on-line, когда работодатель и работник поддерживают контакт с помощью специальных технических средств и находятся при этом в различных местах. Согласно п. 3 Положения об условиях труда надомников, утв. пост. Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 г., труд надомников должен быть направлен, как правило, на производство товаров народного потребления, оказание отдельных видов услуг гражданам и предприятиям (через ателье и приемные пункты системы бытового обслуживания населения). Как видим, результат надомной работы носит материальный характер. Это и является одним из отличий надомной работы от дистанционной. К негативным моментам дистанционной работы относят отсутствие возможности контроля за работником со стороны работодателя. Предполагается, что трудовые отношения с работниками, которые работают дистанционно, не могут нормально существовать без доверия к ним со стороны работодателя и добросовестности самих работников. Необходимо учитывать то обстоятельство, что при выполнении трудовой функции работники находятся вне постоянного непосредственного контроля работодателя. Полагаем, что дистанционная работа – это особый вид работы, который имеет свои отличительные черты и, соответственно, формы контроля за работником со стороны работодателя должны быть иные, чем при выполнении работы по трудовому договору на предприятии работодателя. Такими формами контроля работодателя могут быть планы-графики работника, ежедневные задания, ежедневные либо еженедельные отчеты работника. Одной из мер обеспечения трудовой дисциплины в данном случае может быть подробное согласование сторонами трудовых обязанностей работника по его трудовой функции.

6. Преимущественное право на заключение трудового договора о дистанционной работе должно быть предоставлено тем категориям граждан, которым сложно найти работу в современных условиях, например: женщинам, имеющим детей до 16 лет (детей-инвалидов – до 18 лет); инвалидам; лицам, с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в надомным условиях; лицам, осуществляющим уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые

по состоянию здоровья нуждаются в уходе; лицам, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности др.

7. Анализ украинского трудового законодательства позволяет сделать вывод о том, что правовое регулирование дистанционной работы отсутствует, что является недопустимым в век развития компьютерных технологий и информационно-телекоммуникационных сетей. Поэтому полагаем необходимым дополнить книгу 1У «Особенности правового регулирования трудовых отношений с участием отдельных категорий работников и работодателей» проекта Трудового кодекса (тираж 2.04.2012 г.) Главой 6 со следующим названием «Особенности регулирования труда при выполнении дистанционной работы» В этой Главе должно быть дано понятие дистанционной работы, форма трудового договора, его содержание, рабочее время и время отдыха, обеспечение трудовой дисциплины и др. Аналогичные нормы имеются в трудовом законодательстве других государств: раздел 3 глава 23-1, ст.ст. 221-1 – 221-3 Трудового кодекса Республики Казахстан, ст. 115 Трудового кодекса Литовской Республики. В настоящее время в Госдуму Российской Федерации внесен законопроект «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования труда дистанционных работников.

Закрепление в трудовом законодательстве Украины указанных норм даст возможность и работнику и работодателю строить цивилизованные отношения между собой и при правильном юридическом обеспечении положительно влиять друг на друга.

Вишновецька С. В.,
канд. юрид. наук, доц. кафедри
цивільного права і процесу,
Національний авіаційний університет

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Інноваційний розвиток суспільства викликає необхідність звернення науки трудового права до розробки механізму підвищення рівня і якості праці, життєдіяльності працівника. Якість