

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ТОЧИЛО КАТЕРИНА СЕРГІЇВНА

УДК 349.22:331.105.2-047.64

ДИСЕРТАЦІЯ
КОНТРОЛЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ВИКОНАННЯМ
ПРАЦІВНИКАМИ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ

081 – Право

08 – Право

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ К.С. Точило

Науковий керівник –
ТАРАСЕНКО Вікторія Сергіївна
кандидат юридичних наук,
доцент

Одеса – 2024

АНОТАЦІЯ

Точило К.С. Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081–Право. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2024.

Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням теоретичних і практичних проблем правового регулювання контролю роботодавця за здійсненням працівниками трудових обов'язків.

Обґрунтовано необхідність створення належної нормативної основи контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків, а саме визначення підстав і умов перебування працівника під контролем роботодавця та механізму його здійснення. У зв'язку з цим запропоновано доповнити чинний КЗпП України, проєкт Трудового кодексу України окремою статтею «Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків». На локальному рівні доцільним було б розроблення Положення про організацію і порядок здійснення контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків.

Доведено, що контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків є багатоаспектною правовою категорією, а тому його поняття може бути визначено у декількох значеннях, як: 1) функції роботодавця; 2) процесу забезпечення досягнення визначених цілей; 3) системи різних за формою дій; 4) діяльності роботодавця із спостереження та перевірки виконання працівниками трудових обов'язків.

На підставі аналізу поняття, мети та змісту контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків визначено його значення як: однієї з основних ознак трудових відносин; форми реалізації одного з основних трудових прав роботодавця – права контролювати виконання працівниками трудових обов'язків; інструменту впливу роботодавця на працівника як складової організаційного елементу трудових відносин; способу організації

зворотного зв'язку між працівником і роботодавцем у ході виконання поставлених завдань; механізму оцінки фактично досягнутих працівником результатів праці, покликаного забезпечити застосування коригуючих заходів у разі необхідності, заходів заохочення або дисциплінарного стягнення; засобу для об'єднання зусиль роботодавця та працівників, спрямованого на досягнення визначених результатів у рамках існуючих організаційних правил.

Встановлено, що контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків має трудовправову галузеву належність та здійснюється в рамках індивідуальних трудових правовідносин, істотно відрізняючись від інших видів контролю (у сфері публічного адміністрування та ін.).

Право роботодавця контролювати виконання працівниками трудових обов'язків закріплене у п. 3 частини першої ст. 24 проєкту Трудового кодексу України у переліку прав роботодавця. За своїми юридичними ознаками це право належить до основних трудових прав роботодавця, є регулятивним трудовим правом, індивідуальним трудовим правом, особистим немайновим трудовим правом.

З'ясовано, що метою здійснення контролю роботодавцем є: отримання достовірної та об'єктивної інформації про виконання працівниками трудових обов'язків; порівняння досягнутих результатів із попередніми та прогнозованими; аналіз отриманої інформації на предмет виявлення і припинення фактів порушень чинного законодавства, правил внутрішнього трудового розпорядку, інших локальних правових актів; вжиття необхідних заходів у разі виявлення порушень або їх загрози; з'ясування причин і умов, які сприяють їх вчиненню, та їх усунення; попередження нових порушень і настання негативних наслідків у процесі виробництва і праці; встановлення потреби корегування умов праці працівників; мотивація та стимулювання працівників, їх заохочення; загальна оцінка результативності та ефективності прийнятих роботодавцем управлінських рішень з точки зору їх виконання працівниками.

Виокремлено основні ознаки контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків: внутрішній характер контролю роботодавця

за виконанням працівниками трудових обов'язків; наявність чітко визначеної мети контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків; особливий суб'єкт контролю – роботодавець, а також специфічний об'єкт – виконання працівниками трудових обов'язків за визначеною у трудовому договорі трудовою функцією; наявність створених та забезпечених роботодавцем умов для належного виконання працівниками трудових обов'язків; здійснення контролю у визначених чинним законодавством, локальними правовими актами формах із дотриманням установлених вимог; наявність законних способів і засобів, якими забезпечується здійснення такого контролю; постійний і превентивний характер здійснення контролю роботодавцем; можливість оперативного втручання суб'єкта контролю (роботодавця) у діяльність працівника та застосування необхідних заходів реагування у разі виявлення порушень, відхилень від установлених норм і правил або їх загрози.

Визначено, що головними принципами здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків є такі: законність; доцільність (полягає в необхідності його забезпечення за певних умов); систематичність (періодичність його застосування повинна корелюватися з необхідністю); наявність інформативного зв'язку (двобічного спілкування) між роботодавцем та працівником, який супроводжується заздалегідь обумовленою процедурою підтримання такого зв'язку; об'єктивність здійснення, що покликана знівелювати будь-яку прискіпливість з боку роботодавця; цілеспрямованість здійснення; дотримання роботодавцем установлених меж і вимог до здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків; гласність способів і засобів, які застосовуються роботодавцем.

Запропоновано класифікувати види контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків за такими критеріями: 1) залежно від чисельності контрольованих суб'єктів – загальний та вибірковий; 2) за часом і ступенем охоплення контролем працівників – суцільний, комплексний контроль; періодичний контроль; тематичний, епізодичний контроль; 3) за способом

здійснення – усний контроль; письмовий контроль; контроль за допомогою технічних засобів спостереження; цифровий контроль (відслідковування виконання та обробки завдань у цифровому полі); 4) за формами здійснення контролю – спостереження (цілеспрямоване відстеження, моніторинг здійснення контрольованим суб'єктом трудових обов'язків); аналіз (виявлення окремих аспектів виконання працівником поставлених завдань, корегування його певних дій у разі необхідності); перевірка і оцінка (співставлення результатів виконаних завдань із раніше запланованими цілями); 5) за стадіями застосування – попередній, превентивний контроль; поточний контроль; прикінцевий контроль.

Обґрунтовано, що механізм здійснення контролю роботодавцем за виконанням працівниками трудових обов'язків складають такі елементи, як: суб'єкт контролю (роботодавець); об'єкт контролю (виконання працівниками трудових обов'язків); форми і способи здійснення контролю; загальні вимоги до контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків; особливості здійснення контролю роботодавця за виконанням трудових обов'язків окремими категоріями працівників.

Запропоновано під формами контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків розуміти зовнішньо виражені дії суб'єкта контролю (роботодавця), що здійснюються в межах його компетенції та функцій у рамках, установлених чинним законодавством, колективним договором, іншими локальними правовими актами, трудовим договором (контрактом).

Основними формами здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків є спостереження, моніторингова діяльність, аналітична діяльність, перевірка.

Форми, способи і засоби контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків мають передбачатися в актах чинного законодавства, локальних правових актах (колективному договорі, правилах внутрішнього трудового розпорядку, окремих положеннях).

Встановлено, що найбільш інноваційними формами контролю роботодавця видаються: інтернет-спостереження, моніторинг за допомогою

програмного забезпечення (щодо використання працівником комп'ютерних додатків, різних інтернет-браузерів), а також такі способи контролю, як система камер (за допомогою відеозаписів робочого столу), система реєстрації (як віртуальна, так і фізична).

Запропоновано такі загальні вимоги до здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків: правомірність застосування контролю, відповідність його чинному законодавству, колективному договору, іншим локальним правовим актам та умовам трудового договору (з урахуванням потреб та особливостей виробництва і праці); недопущення та уникнення дій, які посягають на права і свободи, честь і гідність працівника; застосування технічних засобів спостереження за виконанням працівниками трудових обов'язків на підставі обґрунтованої легітимної мети, дотримання принципу пропорційності на втручання у право на приватне життя, балансу інтересів роботодавця, суспільного інтересу та інтересів працівника (права на приватність), отримання згоди працівника; дотримання вимог щодо захисту персональних даних працівника, у тому числі заборони передачі отриманих роботодавцем відомостей будь-яким стороннім особам, до трудових обов'язків яких не належить отримання таких відомостей.

Обґрунтовано, що при здійсненні роботодавцем контролю за виконанням працівником трудових обов'язків, його форми і способи необхідно попередити працівника до початку роботи за трудовим договором, але про це не зазначається у ст. 29 КЗпП України. У зв'язку з цим пропонується доповнити цю статтю після пункту 3 частини першої окремим пунктом такого змісту: «_) здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівником трудових обов'язків, у тому числі із застосуванням технічних засобів спостереження».

Доведено, що при встановленні систем відеоспостереження на робочих місцях роботодавець має враховувати критерії, визначені Великою палатою Європейського суду з прав людини. Встановлення систем відеоспостереження у будь-якому випадку має бути обґрунтованим, з урахуванням принципу пропорційності, тобто проведенням попередньої оцінки щодо того, чи можна

досягнути визначені цілі іншими способами. Обов'язковою умовою відеоспостереження має бути встановлення балансу між законними інтересами роботодавця та працівника, правом роботодавця на захист своєї власності та правом працівника на повагу до свого приватного життя.

Обґрунтовано, що здійснення відеоспостереження на робочому місці можливе тільки за згодою працівника. Необхідність отримання згоди працівника на відеоспостереження ґрунтується на нормах ст.ст. 31, 32, 68 Конституції України, ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, ст. 307 Цивільного кодексу України, Закону України «Про захист персональних даних», рішеннях Європейського суду з прав людини, Суду Європейського Союзу. Письмова згода працівника має бути оформлена належним чином.

Визначено особливості контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків окремими категоріями працівників. З'ясовано, що у ст. 60² КЗпП України відсутні норми щодо здійснення контролю роботодавцем за виконанням трудових обов'язків дистанційними працівниками. У зв'язку з цим роботодавцю треба закріпити відповідні положення в трудовому договорі про дистанційну роботу, що укладається в письмовій формі. Показниками моніторингу контролю при цьому могли б слугувати попередньо узгоджені аспекти механізму його здійснення. Ідеться про встановлення фіксованого обліку робочого часу, особливості контролю за яким визначаються у трудовому договорі. При цьому такий контроль може відображатись у регулярних звітах, а також за рахунок перебування працівника в комунікаційних онлайн-сервісах роботодавця.

Задля вирішення питання про закріплення гарантій приватності дистанційних працівників у віртуальному просторі обґрунтовано необхідність розроблення та впровадження спеціального порядку здійснення контролю за виконавською дисципліною працівників з детальним окресленням певних обмежень фіксації процесу створення документа у цифровому середовищі в рамках спеціального програмного забезпечення, встановленого на робочих обладнаннях працівників.

Цей порядок має містити положення щодо вимоги повідомлення про початок і завершення фіксації діяльності працівників у цифровому полі обігу електронних документів, який супроводжуватиметься запуском відповідного прикладного програмного забезпечення (застосунку) та його відключенням. При цьому необхідно забезпечувати право на недоторканність особистої документації на цифрових носіях. Потрібно також передбачити й можливості відновлення зв'язку між роботодавцем та працівником у разі відключення відповідних комунікацій та правила щодо оцінки виконавської дисципліни в таких випадках.

Запропоновано доповнити КЗпП України та проєкт Трудового кодексу України окремою статтею «Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків» такого змісту:

«Стаття_. Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків

1. Контроль роботодавця – діяльність із спостереження та перевірки виконання працівниками трудових обов'язків на умовах, визначених законодавством, локальними правовими актами, угодою сторін.

2. Про характер, цілі, форми та способи контролю роботодавець зобов'язаний поінформувати працівника до початку роботи за трудовим договором.

3. При здійсненні контролю не допускаються дії, що посягають на права і свободи, честь і гідність працівника.

Роботодавець не вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків без забезпечення захисту персональних даних працівника. Відомості, отримані при здійсненні контролю, не можуть передаватися будь-яким стороннім особам, до трудових обов'язків яких не належить отримання таких відомостей.

4. Застосування технічних засобів спостереження за виконанням працівниками трудових обов'язків допускається на підставі обґрунтованої

легітимної мети, дотримання принципу пропорційності, балансу інтересів працівника і роботодавця, отримання згоди працівника.

5. Особливості здійснення контролю роботодавцем за виконанням трудових обов'язків дистанційними працівниками встановлюються у трудовому договорі про дистанційну роботу».

Ключові слова: трудові відносини, працівник, роботодавець, трудові обов'язки працівника, контроль та підпорядкування, контроль роботодавця, національне право, міжнародне право, трудове законодавство України, трудове законодавство окремих зарубіжних країн.

SUMMARY

Tochylo K.S. Employer's control over the fulfillment of labour duties by employees. The dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in the specialty 081-Law. – National University “Odesa Law Academy”, Odesa, 2024.

The dissertation is the first comprehensive study of theoretical and practical issues of legal regulation of employer's control over the fulfillment of labour duties by employees in the national labour law science.

The need to create an appropriate regulatory framework for the employer's control over the fulfillment of labour duties by employees, namely, to determine the grounds and conditions for an employee to be under the employer's control and the mechanism for its implementation, is substantiated. In this regard, it is proposed to supplement the current Labour Code of Ukraine and the draft of the Labour Code of Ukraine with a special article “Employer's control over the fulfillment of labour duties by employees”. At the local level, it would be advisable to develop a Regulation on the organization and procedure for the employer's control over the fulfillment of employees' labour duties.

It is proved that employer's control over the fulfillment of labour duties by employees is a multidimensional legal category, and therefore its concept can be defined in several ways, as: 1) the employer's functions; 2) the process of ensuring the

achievement of certain goals; 3) a system of actions of various forms; 4) the employer's activities to monitor and verify the performance of labour duties by employees.

Based on the analysis of the concept, purpose and content of employer's control over the fulfillment of labour duties by employees, it is defined as: one of the main features of labour relations; a form of realization of one of the basic labour rights of an employer - the right to control the fulfillment of labour duties by employees; an instrument of employer's influence on an employee as a component of the organizational element of labour relations; method of organizing feedback between an employee and an employer in the course of performing tasks; a mechanism for assessing the actual labour results achieved by the employee, designed to ensure the application of corrective measures, if necessary, incentives or disciplinary sanctions; a means for combining the efforts of the employer and employees aimed at achieving certain results within the existing organizational rules.

It is established that the employer's control over the fulfillment of labour duties by employees has a labour law sectoral affiliation and is exercised within the framework of individual labour relations, essentially differing from other types of control (in the field of public administration, etc.).

The right of the employer to control the performance of labour duties by employees is enshrined in paragraph 3 of part one of Article 24 of the draft of the Labour Code of Ukraine in the list of employer's rights. In terms of its legal features, this right belongs to the employer's fundamental labour rights, is a regulatory labour right, an individual labour right, and a personal non-property labour right.

It is found that the purpose of employer's control is to: obtain reliable and objective information on the fulfillment of labour duties by employees; compare the results achieved with the previous and projected ones; analyze received information with a view to identifying and stopping violations of current legislation, internal labour regulations, and other local legal acts; take the necessary measures in case of detection of violations or their threat; find out the causes and conditions which contribute to their commission and eliminate them; prevent new violations and negative consequences in the process of production and labour; establish the need to adjust the employees'

working conditions; motivate and stimulate employees, encourage them; and make a general assessment of the effectiveness and efficiency of management decisions adopted by the employer in terms of their implementation by employees.

There are identified the main features of employer's control over employees' performance of labour duties: internal nature of employer's control over employees' performance of labour duties; presence of a clearly defined purpose of employer's control over employees' fulfillment of labour duties and a specific object - performance of labour duties by employees in accordance with the labour function specified in the employment agreement; availability of conditions created and provided by the employer for proper performance of labour duties by employees; exercising control in the forms prescribed by current legislation and local legal acts in compliance with the established requirements; existence of legal ways and means which ensure such control; permanent and preventive nature of employer's control; possibility of prompt intervention of the controlling subject (employer) in the activities of an employee and applying the necessary response measures in case of detection of violations, deviations from the established norms and rules or their threat.

It is noted that the main principles of employer's control over the fulfillment of labour duties by employees are as follows: legality; expediency (the need to ensure it under certain conditions); systematicity (the frequency of its application should be correlated with the need); availability of informative communication (two-way communication) between the employer and the employee, accompanied by a pre-stipulated procedure for maintaining such communication; objectivity of the control, which is intended to eliminate any pickiness of the employer; targeted application; compliance by the employer with the established limits and requirements for control over employees' performance of labour duties; publicity of the methods and means used by the employer.

It is suggested that the types of employer's control over the fulfillment of labour duties by employees should be classified according to the following criteria: 1) depending on the number of controlled subjects - general and selective; 2) by time and degree of coverage of control over employees - continuous, comprehensive control;

periodic control; thematic, episodic control; 3) by the method of implementation - oral control; written control; control by means of technical means of surveillance; digital control (tracking the performance and processing of tasks in the digital field); 4) by the forms of control - observation (targeted tracking, monitoring of the performance of labour duties by a subject under control); analysis (identification of certain aspects of the employee's performance of the assigned tasks, correction of certain actions, if necessary); verification and evaluation (comparison of the results of the tasks performed with the previously planned goals); 5) by the stages of application - preliminary, preventive control; current control; final control.

It is argued that the mechanism of employer's control over the fulfillment of labour duties by employees consists of the following elements: subject of control (employer); object of control (fulfillment of labour duties by employees); forms and methods of control; general requirements for employer's control over the fulfillment of labour duties by employees; peculiarities of employer's control over the fulfillment of labour duties by certain categories of employees.

It is proposed that the forms of control over the fulfillment of labour duties by employees should be understood as externally expressed actions of the subject of control (employer) performed within the limits of its competence and functions within the framework established by current legislation, collective bargaining agreement, other local legal acts, and employment agreement (contract).

The main forms of control by the employer over the fulfillment of employees' labour duties are observation, monitoring activities, analytical activities and inspection.

The forms, methods and tools of control by the employer over the performance of labour duties by employees should be provided for in the acts of current legislation, local legal acts (collective bargaining agreement, internal labour regulations, individual provisions).

It is established that the most innovative forms of control by the employer are: Internet surveillance, monitoring by software (regarding the employee's use of computer applications, various Internet browsers), as well as such control methods as

a camera system (using video recordings of the desktop), a registration system (both virtual and physical).

The following general requirements for the employer's control over the performance of labour duties by employees are proposed: legitimacy of control, its compliance with applicable laws, collective bargaining agreements, other local legal acts and conditions of employment agreement (taking into account the needs and peculiarities of production and labour); prevention and avoidance of actions which infringe upon the rights and freedoms, honor and dignity of an employee; use of technical means of monitoring employees' performance of labour duties on the basis of a justified legitimate purpose, compliance with the principle of proportionality for interference with the right to privacy, balance of employer's interests, public interest and employee's interests (right to privacy), obtaining employee's consent; compliance with the requirements for the protection of personal data of employees, including the prohibition of transferring information received by the employer to any third parties whose labour duties do not include obtaining such information.

It is reasoned that when an employer exercises control over the fulfillment of labour duties by an employee, the forms and methods of such control must be notified to the employee before the commencement of work under the employment agreement, but this is not stated in Article 29 of the Labour Code of Ukraine. In this regard, it is proposed to supplement this article after paragraph 3 of part one with a separate paragraph as follows: “_) employer's control over the fulfillment of labour duties by the employee, including with the use of technical means of surveillance”.

It is proved that when installing video surveillance systems in the workplace, the employer must take into account the criteria set out by the Grand Chamber of the European Court of Human Rights. In any case, the installation of video surveillance systems must be justified, based on the principle of proportionality, i.e., a preliminary assessment of whether the objectives can be achieved by other means. A prerequisite for video surveillance is to establish a balance between the legitimate interests of the employer and the employee, the employer's right to protect its property and the employee's right to respect for his or her privacy.

It is shown that video surveillance in the workplace is possible only with the employee's consent. The need to obtain the employee's consent to video surveillance is based on the provisions of Articles 31, 32, 68 of the Constitution of Ukraine, Article 8 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Article 307 of the Civil Code of Ukraine, the Law of Ukraine "On Personal Data Protection", and judgments of the European Court of Human Rights, the Court of Justice of the European Union. The employee's written consent must be duly executed.

It is determined the peculiarities of employer's control over the performance of labour duties by certain categories of employees. It is found that Article 60² of the Labour Code of Ukraine does not contain any provisions on the employer's control over the fulfillment of labour duties by remote workers. In this regard, the employer should set out the relevant provisions in the remote work employment agreement concluded in writing. In this case, the pre-agreed aspects of the control mechanism could serve as indicators of monitoring. It means establishing a fixed record of working time, the features of control over which are determined in the employment agreement. In this case, such control may be reflected in regular reports, as well as through the employee's presence in the employer's online communication services.

In order to solve the issue of fixing the guarantees of privacy of remote workers in the virtual space, it is substantiated that there is a need to develop and implement a special procedure for exercising control over the performance discipline of employees with a detailed outline of certain restrictions on recording the process of creating a document in the digital environment within the framework of special software installed on employees' work equipment.

This procedure should contain provisions on the requirement to notify the start and end of the recording of employees' activities in the digital field of electronic documents circulation, which will be accompanied by the activation of the relevant application software (application) and its deactivation. At the same time, it is necessary to ensure the right to inviolability of personal documentation on digital media. It is also necessary to provide for the possibility of restoring communication between the

employer and the employee in case of disconnection of the relevant communications and rules for assessing performance discipline in such cases.

It is proposed to supplement the Labour Code of Ukraine and the draft of the Labour Code of Ukraine with a special article “Employer’s control over the fulfillment of labour duties by employees” of the following content:

“Article_. Employer’s control over the fulfillment of labour duties by employees

1. Employer’s control is the activity of monitoring and checking the performance of labour duties by employees under the conditions determined by the legislation, local legal acts and agreement of the parties.

2. The employer is obliged to inform the employee about the nature, purposes, forms and methods of control before the start of work under the employment agreement.

3. When exercising control, no actions that infringe on the rights and freedoms, honor and dignity of the employee are allowed.

The employer is not entitled to control the performance of labour duties by employees without ensuring the protection of the employee’s personal data. The information obtained in the course of monitoring may not be disclosed to any third parties whose labour duties do not include receiving such information.

4. The use of technical tools for monitoring the fulfillment of labour duties by employees is allowed on the basis of a justified legitimate purpose, compliance with the principle of proportionality, balance of interests of the employee and the employer, and obtaining the employee’s consent.

5. The peculiarities of the employer’s control over the fulfillment of labour duties by remote workers are established in the remote work employment agreement.”

Keywords: labour relations, employee, employer, employee’s labour duties, control and subordination, employer’s control, national law, international law, labour legislation of Ukraine, labour legislation of certain foreign countries.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Наукові статті у виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України:

1. Точило К.С. Поняття та види контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків. *Juris Europensis Scientia*. 2022. Випуск №6. С. 28-32. URL: http://jes.nuoua.od.ua/archive/6_2022/6.pdf
2. Точило К.С. Особливості здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків при нетипових формах зайнятості. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. Випуск №1. С. 212-215. URL: http://lsej.org.ua/1_2023/49.pdf
3. Точило К.С. Нормативна основа здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків. *Правова позиція*. 2023. №1. С. 131-135. URL: <https://legalposition.umsf.in.ua/archive/2023/1/25.pdf>

Наукові праці, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

4. Точило К.С. Контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків в умовах дистанційної роботи. *Сталий розвиток суспільства та держави: сучасні виклики та перспективи розвитку: у 2 т.: матеріали Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених (м. Одеса, 27 листопада 2020 р.)* /уклад.: А.С. Гуменюк, В. С. Кучерявенко та ін.; за ред. М. Р. Аракеляна, К. І. Спасової. Т. 2. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2020. С. 16-19.
5. Точило К.С. Контроль за виконанням працівником трудових обов'язків: перспективи законодавчої регламентації. *Захист прав дітей та молоді: світ і Україна: матеріали III Міжнародної наукової конференції учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених (Одеса, 17 грудня 2020 р.)* /за заг. ред. Г.І. Чанишевої; НУ «Одеська юридична академія». Одеса, 2020. С. 30-32.
6. Точило К.С. Поняття та ознаки контролю за виконанням працівником трудових обов'язків. *Правове забезпечення соціальної сфери:*

матеріали XII Міжнар. наук. конф. (Одеса, 21 квітня 2021 р.) /укл. А.В. Лисенко; за заг. ред. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2021. С. 213-216.

7. Точило К.С. Форми здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівником трудових обов'язків. *Українське суспільство в умовах транзиції: сучасні виклики та напрямки розвитку: у 2 т.*: матеріали Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених (м. Одеса, 24 травня 2021 р.) /уклад.: Ю.Д. Батан, В.С. Кучерявенко, К.В. Савон та ін.; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Т.2. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2021. С. 231-233.

8. Точило К.С. Роботодавець як суб'єкт здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків. *Актуальні проблеми соціального права*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Європейська соціальна хартія та проблеми реалізації соціальних прав в умовах глобалізації (до 25-річчя Європейської соціальної хартії (переглянутої))» (м. Львів, 23 квітня 2021 р.). Львів, 2021. Випуск №10. С. 188-192.

9. Точило К.С. Види контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: тези доповідей учасників міжнародної наук.-практ. конф. (м. Київ, 23 квітня 2021 р.) /за ред. проф. М.І. Іншина, ас. М.Б. Мельник. Київ: «Освіта Україна», 2021. С. 64-67.

10. Точило К.С. Межі здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівником трудових обов'язків. *Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції*: тези доп. і наук. повідомл. учасників XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 8 жовт. 2021 р.) /[уклад.: О.М. Ярошенко, О.Г. Серeda, О.О. Конопельцева]; за ред. О.М. Ярошенка; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2021. С. 249-251.

11. Точило К.С. Способи здійснення контролю за виконанням працівником трудових обов'язків в умовах пандемії. *Шерешевські читання: Проблеми цивілістики в умовах пандемії та IT*: матер. Всеукр. наук. конф.

(м. Одеса, 10 грудня 2021 р.) /за заг. ред. д.ю.н., проф. Є. О. Харитонова. Одеса: Фенікс, 2021. С. 168-172.

12. Точило К.С. Контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків в умовах воєнного стану. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: матеріали круглого столу* (12 травня 2022 року) /кафедра соціального права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка, кафедра трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, кафедра цивільного права і процесу юридичного факультету Донецького національного університету імені Василя Стуса, Громадська організація «Український Центр соціально-правових досліджень» /за заг. ред. д.ю.н., проф. П.Д. Пилипенка (голова), д.ю.н., проф. О.Г. Середи, д.ю.н., доц. Л.П. Амелічевої (відпов. ред.). Львів, Харків, Вінниця, 2022. С. 205-209.

13. Точило К.С. Особливості здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків в умовах воєнного стану. *Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрямки розвитку: матеріали Всеукр. наук. конф. молодих вчених* (м. Одеса, 6 червня 2022 р.) /уклад.: Ю.Д. Батан, В.С. Кучерявенко, Л.С. Бондарчук та ін.; за ред. М.Р. Аракеяна, К.І. Спасової. Одеса: Фенікс, 2022. С. 402-406.

14. Точило К.С. Контроль за виконанням посадових обов'язків державними службовцями в умовах воєнного стану. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття* (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права): у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.) /за загальною редакцією С.В. Ківалова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 620-622.

15. Точило К.С. Зарубіжний досвід нормативного врегулювання здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків. *Правове забезпечення соціальної сфери: матеріали XIII Міжнар.*

наук.-практ. конф. (м. Одеса, 28 квітня 2023 р.) [Електронне видання] /укл. А.А. Сірякова; за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої; Нац. ун-т «Одеська юрид. академія». Одеса: Фенікс, 2023. С. 151-154.

16. Точило К.С. Щодо необхідності законодавчого врегулювання контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.) /за загальною редакцією С.В. Ківалова. Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. Т. 1. С. 538-541.*

ЗМІСТ

ВСТУП	4
 РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНА ТА НОРМАТИВНА ОСНОВИ КОНТРОЛЮ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ВИКОНАННЯМ ПРАЦІВНИКАМИ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ.....	14
1.1. Нормативна основа контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків.....	14
1.2. Поняття та значення контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків.....	35
1.3. Основні ознаки та принципи контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків.....	49
1.4. Класифікація видів контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків.....	59
 РОЗДІЛ 2 МЕХАНІЗМ ЗДІЙСНЕННЯ РОБОТОДАВЦЕМ КОНТРОЛЮ ЗА ВИКОНАННЯМ ПРАЦІВНИКАМИ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ	72
2.1. Роботодавець як суб'єкт здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків.....	72
2.2. Виконання працівниками трудових обов'язків як об'єкт здійснення контролю роботодавцем	90
2.3. Форми та способи здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків.....	111
2.4. Загальні вимоги до здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків.....	127
2.5. Особливості здійснення контролю роботодавцем за виконанням працівниками трудових обов'язків при нестандартних формах зайнятості	148

ВИСНОВКИ.....	162
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:.....	174
ДОДАТОК.....	197

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Для забезпечення оптимізації виробничого процесу, внутрішнього трудового розпорядку, підвищення продуктивності праці важливе значення має здійснення роботодавцем контролю на гнучких та ефективних умовах без втручання в особисте життя працівників за виконанням ними трудових обов'язків.

Попри це у вітчизняній науці трудового права до теперішнього часу ще не сформульовано єдиної чіткої дефініції поняття контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків, не встановлено основних характеристик і меж застосування роботодавцем такого контролю, не запропоновано відповідної класифікації видів його здійснення з урахуванням властивих такому контролю особливостей та ознак у рамках його розгляду як процесу діяльності суб'єкта контролю, спрямованого на успішне досягнення поставленої мети, за умови прийняття ним ефективних управлінських рішень. Вирішення зазначених питань ускладняється відсутністю спеціального правового регулювання контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків у чинному трудовому законодавстві України.

Право роботодавця контролювати виконання працівниками трудових обов'язків не закріплене у чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України). Зазначене право передбачене у п. 3 частини першої ст. 24 проєкту Трудового кодексу України у переліку прав роботодавця. Проте механізм здійснення зазначеного права у законопроєкті не визначений. Виокремлення і законодавче закріплення права роботодавця контролювати виконання працівниками трудових обов'язків вимагає включення окремої статті «Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків» до законопроєкту із закріпленням у ній норм про загальні вимоги до такого контролю, його видів, меж, форм і способів здійснення, відповідальності роботодавця за порушення встановлених вимог.

Проблематиці здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків недостатньо приділяється уваги у вітчизняній науці трудового права. Окремі аспекти цієї проблеми досліджуються у наукових працях відомих учених, які характеризують ознаки трудових відносин і вносять пропозиції щодо їх законодавчого закріплення (Г.І. Чанишева, О.С. Щукін, Д.І. Сіроха, Я.В. Сімутіна, О.Т. Панасюк, Л.П. Гаращенко, С.М. Черноус, М.М. Шумило, О.М. Ярошенко та ін.).

Заслужовує на увагу науковий доробок учених, які досліджують питання правомірності використання роботодавцем технічних засобів спостереження при здійсненні контролю, у тому числі відеоспостереження та ін. (О.М. Рим, І.М. Ваганова, І.М. Кравченко, А. С. Михайлик та ін.).

Водночас у науці трудового права до теперішнього часу відсутнє спеціальне комплексне дослідження теоретичних і практичних проблем правового регулювання контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків.

Таким чином, актуальність теми дисертаційного дослідження зумовлюється необхідністю розвитку теорії трудового права в частині контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків, удосконалення трудового законодавства і правозастосовної практики в цій сфері.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Проблеми забезпечення трудових та інших соціальних прав у людиноцентристському вимірі в цифрову еру» на 2021-2025 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Правове та соціальне життя України у людиноцентристському вимірі в цифрову еру» на 2021-2025 роки (державний реєстраційний номер 0122U000266).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є дослідження теоретичних і практичних проблем правового регулювання

контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків, внесення науково обґрунтованих пропозицій щодо його законодавчого закріплення з метою вдосконалення трудового законодавства і практики його застосування.

Для досягнення зазначеної мети в дисертації вирішувалися такі завдання:
охарактеризувати нормативну основу здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків;

визначити поняття та значення контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків;

виокремити і розглянути основні ознаки та принципи контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків;

здійснити класифікацію видів контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків;

охарактеризувати роботодавця як суб'єкта контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків;

з'ясувати і розглянути об'єкт контролю як складову механізму контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків;

виділити форми і способи контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків;

визначити загальні вимоги до контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків;

розглянути особливості контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків при нестандартних формах зайнятості;

сформулювати конкретні пропозиції щодо правової регламентації контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків у чинному КЗпП України, проєкті Трудового кодексу України з урахуванням зарубіжного законодавчого досвіду та практики його застосування.

Об'єктом дослідження є правовідносини із здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків.

Предметом дослідження є контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційної роботи є загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання, обрані з урахуванням мети, завдань, об'єкта і предмета дослідження. За допомогою методів аналізу та синтезу охарактеризовані наукові підходи до контролю як виду управлінської діяльності, нормативна основа контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків (підрозділи 1.1, 1.2). Діалектичний метод застосовувався для дослідження теоретичних і практичних проблем правового регулювання контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків у їх взаємозв'язку і взаємообумовленості (розділи 1, 2). Формально-логічний метод і метод системно-структурного аналізу використовувалися для визначення поняття та значення контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків (підрозділ 1.2), його основних ознак і принципів (1.3), механізму здійснення зазначеного контролю та характеристики його складових (розділ 2). За допомогою порівняльно-правового методу проаналізовано міжнародно-правові акти, акти чинного законодавства України, законодавства окремих зарубіжних країн в частині правового забезпечення контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків (підрозділи 1.1, 1.2, 2.1, 2.3, 2.4). Метод теоретико-правового моделювання застосовувався при формулюванні конкретних пропозицій про внесення змін і доповнень до актів чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України в частині регламентації контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків (розділи 1, 2).

Основні положення та висновки дисертаційного дослідження ґрунтуються на поглибленому вивченні наукових праць із теорії права, конституційного права, адміністративного права, трудового права, цивільного права, інших галузей системи права України, актів чинного законодавства України та законодавства окремих зарубіжних країн, матеріалів судової практики.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням теоретичних і практичних проблем правового регулювання контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків.

У дисертації отримані такі результати, що мають наукову новизну:

вперше:

сформульовано поняття контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків у декількох значеннях як: 1) функції роботодавця; 2) процесу забезпечення досягнення визначених цілей; 3) системи різних за формою дій; 4) діяльності роботодавця із спостереження та перевірки виконання працівниками трудових обов'язків;

на підставі аналізу сформульованих у науковій літературі дефініцій поняття «контроль», окреслення його властивостей та ознак з'ясовано значення контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків як виду внутрішнього контролю;

визначено і охарактеризовано основні ознаки контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків;

виділено і розглянуто основні принципи здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків;

з'ясовано галузеву природу контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків. Обґрунтовано трудовправову природу цього виду контролю, його внутрішній характер і здійснення в рамках індивідуальних трудових правовідносин;

здійснено класифікацію видів контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків за такими критеріями: чисельністю контрольованих суб'єктів (працівників); часом і ступенем його охоплення; способами здійснення; формами його здійснення; стадіями застосування;

визначено юридичні ознаки та структуру права роботодавця контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, а також взаємозалежність інших основних прав роботодавця (заохочувати працівників за результатами праці,

застосовувати до працівників, винних у порушенні своїх трудових обов'язків, дисциплінарні стягнення та ін.) із зазначеним правом;

визначено механізм здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків і охарактеризовано його складові;

доведено, що об'єктом контролю роботодавця є не сам працівник, а ефективне і якісне виконання працівником трудових обов'язків, установлених законодавством про працю, локальними правовими актами, нормативними актами роботодавця, трудовим договором (контрактом);

визначено поняття та ознаки форм контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків;

виокремлено і розглянуто основні форми контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків, зокрема спостереження, моніторингова діяльність, аналітична діяльність, перевірка;

виділено і охарактеризовано загальні вимоги до здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків з метою встановлення його правомірності;

розглянуто відповідальність роботодавця за порушення вимог до здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків;

з'ясовано та охарактеризовано особливості здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків при нестандартних формах зайнятості;

обґрунтовано необхідність законодавчого закріплення контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків у вигляді окремої статті з відповідною назвою в чинному КЗпП України, проєкті Трудового кодексу України та запропоновано її зміст;

вдосконалено:

дефініції трудових відносин і трудового договору в частині їх доповнення положенням про виконання роботи працівником особисто, «під керівництвом і контролем роботодавця», як це передбачено міжнародно-правовими актами, законодавством окремих зарубіжних країн;

законодавче визначення поняття «роботодавець» в частині повного зазначення в цій дефініції у ст. 1 Закону України «Про колективні угоди та договори», ст. 23 проєкту Трудового кодексу України суб'єктів, які мають такий правовий статус;

визначення поняття «працівник» у частині першій ст. 20 проєкту Трудового кодексу України в частині доповнення його такими важливими ознаками трудових відносин, як «виконання трудової функції відповідно до трудового договору з роботодавцем»;

наукові положення про основні права та обов'язки роботодавця в частині доповнення їх переліків та формулювання конкретних пропозицій щодо їх законодавчого закріплення;

дістало подальшого розвитку:

наукове положення про співвідношення контролю, нагляду та моніторингу, яких об'єднують три складові: процедура спостереження, інформування, аналізу, в частині їх єдності, взаємодії та відмінностей стосовно контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків;

наукові позиції про співвідношення трудового договору із суміжними цивільно-правовими договорами, пов'язаними з працею, в частині характеристики такої ознаки трудового договору, як виконання роботи працівником за визначеною трудовою функцією в інтересах (на користь) і під контролем іншої особи (роботодавця);

наукові висновки про способи контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків у частині визначення їх правомірності, в тому числі таких інноваційних способів, як інтернет-спостереження, моніторинг за допомогою програмного забезпечення, система камер, а також система реєстрації;

наукові підходи до застосування роботодавцем технічних засобів спостереження при здійсненні ним контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків в частині правової регламентації на законодавчому та локальному рівнях.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що висновки і пропозиції, сформульовані в дисертації, можуть бути використані у:

науково-дослідній діяльності – для подальшого дослідження теоретичних і практичних проблем правового забезпечення контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов’язків;

правотворчій діяльності – для вдосконалення актів чинного законодавства України, проєкту Трудового кодексу України в частині здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов’язків;

правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики застосування актів чинного законодавства України у сфері здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов’язків;

навчальному процесі – при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право України», «Захист трудових прав», «Трудові спори», підготовці навчальних і навчально-методичних видань, тематики курсових робіт.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Дисертацію обговорено та схвалено під час публічної презентації результатів дослідження на засіданні кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Результати дослідження оприлюднено у доповідях на міжнародних науково-практичних конференціях: Всеукраїнській науковій конференції молодих вчених «Сталий розвиток суспільства та держави: сучасні виклики та перспективи розвитку» (м. Одеса, 27 листопада 2020 р.); III Міжнародній науковій конференції учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених «Захист прав дітей та молоді: світ і Україна» (м. Одеса, 17 грудня 2020 р.); XII Міжнародній науковій конференції «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 21 квітня 2021 р.); Всеукраїнській науковій конференції молодих учених «Українське суспільство в умовах транзиції: сучасні виклики та напрями розвитку» (м. Одеса, 24 травня 2021 р.); Міжнародній науково-практичній

конференції «Європейська соціальна хартія та проблеми реалізації соціальних прав в умовах глобалізації» (до 25-річчя Європейської соціальної хартії (переглянутої))» (м. Львів, 23 квітня 2021 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Київ, 23 квітня 2021 р.); XI Міжнародній науково-практичній конференції «Основні напрями захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції» (м. Харків, 8 жовтня 2021 р.); Всеукраїнській науковій конференції «Шерешевські читання: Проблеми цивілістики в умовах пандемії та ІТ» (м. Одеса, 10 грудня 2021 р.); Круглому столі «Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану» (м. Львів, 12 травня 2022 р.); Всеукраїнській науковій конференції молодих вчених «Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрями розвитку» (м. Одеса, 6 червня 2022 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права)» (м. Одеса, 17 червня 2022 р.); XIII Міжнародній науково-практичній конференції «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 28 квітня 2023 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень» (м. Одеса, 19 травня 2023 р.).

Публікації. Основні положення, висновки та рекомендації, сформульовані в дисертації, викладені у 16 наукових публікаціях, серед яких три статті, опубліковані у виданнях, включених Міністерством освіти і науки України до переліку наукових фахових видань з юридичних наук, а також тринадцять тез доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації зумовлені об'єктом, предметом, метою і завданнями дослідження. Дисертація складається зі вступу, двох розділів, що містять 9 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (217

найменувань), додатку. Загальний обсяг дисертації становить 201 сторінку, з яких основного тексту – 173 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНА ТА НОРМАТИВНА ОСНОВИ КОНТРОЛЮ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ВИКОНАННЯМ ПРАЦІВНИКАМИ ТРУДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ

1.1. Нормативна основа контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків

Діяльність та взаємодія учасників окремих видів суспільних відносин потребує унормування шляхом застосування та поточного використання певних засобів юридичного регулювання. Так, за допомогою правового інструментарію можливо досягнути оптимального функціонування відповідних процесів.

Основне підґрунтя для відтворення вказаної взаємодії, яке покликане забезпечити правовий вплив на суспільні відносини з використанням структурованої системи способів та напрямів, зазвичай виражене у юридичних нормах та інших елементах правової системи.

Таким чином, суспільні відносини набувають юридичної форми, піддаючись правовій регламентації. При цьому вони охоплюють не тільки дії окремих осіб, а й численні соціальні зв'язки між ними. Саме норма є способом правового регулювання поведінки вказаних суб'єктів, а, отже, інструментом санкціонованого впливу на них правової держави з урахуванням потреб кожного учасника окремої соціальної системи.

За допомогою норм можливим стає забезпечення стабільності взаємозв'язків учасників суспільних відносин, упорядкування й стимулювання їх подальшого розвитку. Метою впровадження норм є необхідність досягти оптимальних соціально-корисних цілей, застосувавши при цьому дієві засоби впливу на суб'єктів правовідносин.

Своєю чергою подібні правові приписи, нормативні положення формують та окреслюють у свідомості суб'єктів правовідносин відповідні межі для реалізації суспільно значущої поведінки, а послідовне використання прийомів

для її відтворення – в подальшому дає змогу оцінити результат застосування засобів юридичного впливу та їх удосконалити (за необхідності). Тому спроможність правового регулювання в рамках обґрунтованих та розумних обмежень призводити до позитивних результатів відображає ступінь його ефективності та значущості.

На думку Р.Я. Демків, «юридичне регулювання полягає в специфічній діяльності держави, її органів та компетентних суб'єктів щодо впорядкування суспільних відносин шляхом запровадження юридичних норм та прийнятті на їх підставі й в окремих випадках індивідуальних рішень для вирішення в межах таких відносин юридично значущих питань» [24, с. 21].

Предметом правового регулювання трудового права як галузі права є індивідуальні та колективні трудові відносини. Індивідуальні трудові правовідносини є результатом урегулювання нормами трудового права відповідних суспільних відносин. Індивідуальні трудові правовідносини нерозривно пов'язані з трудовим договором, який є найбільш поширеною підставою їх виникнення. Незважаючи на взаємообумовленість, трудовий договір та індивідуальні трудові правовідносини є різними явищами, але пов'язаними між собою.

Верховний Суд, розглядаючи справу від 14 травня 2020 року №640/1099/19, у своїй оцінці зауважив, що трудовий договір - це угода щодо здійснення і забезпечення трудової функції. Його предмет становить власне праця працівника в процесі виробництва. Тобто, трудова діяльність не припиняється після закінчення виконання працівником наданого йому завдання, адже трудовим договором не встановлюються жодні обсяги роботи.

Аналізуючи норми чинного законодавства, Верховний Суд серед ознак трудового договору виокремив такі: «праця юридично несамостійна, протікає в рамках певного підприємства, установи, організації (юридичної особи) або в окремого громадянина (фізичної особи); шляхом виконання в роботі вказівок і розпоряджень власника або уповноваженого ним органу; праця має гарантовану оплату; виконання роботи певного виду (трудової функції); трудовий договір, як

правило, укладається на невизначений час; здійснення трудової діяльності відбувається, як правило, в складі трудового колективу; виконання протягом встановленого робочого часу певних норм праці; встановлення спеціальних умов матеріальної відповідальності; застосування заходів дисциплінарної відповідальності; забезпечення роботодавцем соціальних гарантій» [93].

При цьому, описуючи характерні ознаки трудових відносин, Верховним Судом акцентовано увагу на:

- систематичній виплаті заробітної плати за процес праці (а не за її результат);
- підпорядкуванні правилам внутрішнього трудового розпорядку;
- виконанні роботи за професією (посадою), визначеною Національним класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», затвердженим наказом Держспоживстандарту від 28 липня 2010 року №327;
- обов’язку роботодавця надати робоче місце;
- дотриманні правил охорони праці на підприємстві, в установі, організації тощо [93].

Індивідуальні трудові правовідносини являють собою трудовий договір у динаміці та підкреслюють триваючий правовий зв’язок між їх суб’єктами – працівником та роботодавцем, який виникає саме після укладення трудового договору та виражається за допомогою їх паритетних, кореспондуючих взаємних прав та обов’язків. І, дійсно, саме такі суб’єктивні права та обов’язки являють собою ідеальні зв’язки, поєднання яких в єдине ціле і являє собою індивідуальні трудові правовідносини.

Н.В. Веренич стверджує, що трудові правовідносини, серед іншого, втілюються через свідомий, вольовий та триваючий юридичний зв’язок осіб, які складають їх суб’єктний склад [15, с. 96].

Також доречним є визначення трудових правовідносин, яке містить акцент на волю учасників та добровільність їх вступу у відносини в сфері застосування й реалізації праці, що виражається у передбачених законодавством або договором взаємних суб’єктивних правах та обов’язках.

Саме кореспондуючий характер трудових прав та обов'язків сторін трудових відносин, така система взаємозв'язку, взаємозалежності між працівниками та роботодавцями фактично утворює три основні групи:

- права працівника виконувати роботу за наявності створених та забезпечених роботодавцем належних умов;
- права працівника отримувати за виконання роботи відповідну, обумовлену заздалегідь з роботодавцем оплату;
- права роботодавця на одержання результатів роботи та її оцінку [194, с. 17-18].

Трудові права та обов'язки суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин складають їх зміст. Відповідний кожному суб'єктивному трудовому праву обов'язок у сумі утворюють юридичний зв'язок між уповноваженим та зобов'язаним суб'єктами. Своєю чергою індивідуальні трудові правовідносини, що виникають на підставі трудового договору, містять декілька правових зв'язків.

Важливою складовою нормативної основи здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків є акти і документи МОП, в яких зазначений контроль визнано однією з основних ознак трудових відносин.

Міжнародна організація праці у своїй Рекомендації №198 щодо трудових правовідносин від 31 травня 2006 року, прийнятій на 95-ій сесії Міжнародної конференції праці, чималу увагу приділила аспектам, що стосуються ознак та фактів існування трудових відносин для попередження намагань їх замаскувати, у випадках наявності неточностей при тлумаченні правових норм.

З метою сприяння визначенню факту існування трудових правовідносин МОП рекомендує, серед іншого, розглянути можливість установлення правової презумпції їх існування за наявності відповідних ознак, пропонуючи державам-членам передбачити у своїх нормативно-правових актах такі конкретні ознаки:

- «той факт, що робота: виконується відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони; припускає інтеграцію працівника в організаційну структуру

підприємства; виконується винятково або головним чином в інтересах іншої особи; повинна виконуватися особисто працівником; виконується відповідно до певного графіка або на робочому місці, що вказується або узгоджується стороною, яка замовила її; має певну тривалість і передбачає певну спадкоємність; вимагає присутності працівника; або передбачає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, що замовила роботу;

– періодична виплата винагороди працівникові; той факт, що дана винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника; здійснення оплати праці в натуральному виразі шляхом надання працівникові, приміром, харчових продуктів, житла або транспортних засобів; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні й щорічна відпустка; оплата стороною, що замовила виконання роботи, поїздок, що здійснюються працівником у цілях виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику» [138].

У матеріалах, розроблених у межах проєкту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні», зазначається наступне:

– «трудові відносини – це відносини, у яких фізична особа зобов’язується виконати за відповідну винагороду розумову чи фізичну роботу для іншої особи під керівництвом, наглядом, контролем останньої та з її дозволу;

– не слід зосереджуватись на тому, що трудові відносини існують лише за наявності формального письмового трудового договору як на певний доведений доказ, оскільки це не зовсім істинне твердження;

– варто передбачити, що права і обов’язки, визначені для роботодавців і найманих працівників у законодавстві про трудові відносини та нормативно-правових актах із безпеки і здоров’я на роботі (БЗР), поширюються на випадки, коли вони перебувають у трудових відносинах, незалежно від наявності/відсутності формального письмового трудового договору й від того, як ці відносини характеризуються у будь-якій домовленості про протилежне (договірній чи іншій), яка може бути укладена між ними» [197].

Базуючись на вказаних положеннях, Г.І. Чанишева і О.С. Щукін до конкретних ознак трудових відносин також відносять те, що «працівник виконує

роботу відповідно до вказівок і під контролем роботодавця з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку» [202, с. 79].

Я.В. Сімутіна, аналізуючи трансформацію ознак трудових правовідносин в умовах інформаційного суспільства [158], водночас відзначає, що «головною особливістю стандартних трудових відносин є їх ієрархічна сутність, а саме роботодавець має повноваження керувати роботою працівників, контролювати її виконання і притягувати останніх до дисциплінарної відповідальності за неналежне виконання роботи» [169, с.1-3].

Дуже влучною є пропозиція МОП щодо чіткого визначення умов, застосовуваних для встановлення факту існування трудових відносин, зокрема, шляхом визначення наявності елементів підпорядкованості або залежності.

Разом з тим у пункті 8 Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі зазначено, що процедура встановлення фактичних обставин існування трудових відносин має здійснюватися на підставі фактів дійсного виконання роботи [26].

Отже, трудові правовідносини характеризуються своєрідним правовим зв'язком підлеглості працівника роботодавцю. У роботодавця є необхідні керівні повноваження, які він може реалізовувати, виходячи не тільки з оцінки отриманого кінцевого результату виконання працівником поставлених завдань, а й за допомогою безпосереднього контролювання всього процесу їх виконання.

У пункті 100 розділу II Доповіді V (1) Міжнародної конференції праці 2006 року до принципів верховенства факту визначення наявності трудових відносин передбачені індикатори встановлення фактів існування/відсутності у деяких правових системах. Це, серед іншого, виконання працівником вказівок роботодавця, перебування в його розпорядженні, соціально-економічна нерівність сторін.

Таким чином, роботодавець визначає зміст праці, працівник – підпорядковується кадровому регулюванню. Роботодавець керує і контролює конкретно та індивідуально виконання роботи [168, с. 25].

Зазначені критерії відображають основні риси трудових відносин, які охоплювалися не однією законодавчою ініціативою, котра оперувала тим, що їх конструкція передбачає виконання роботи особисто працівником за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця, а також за визначену винагороду.

У КЗпП України відсутня дефініція «трудові відносини», на відміну від терміну «трудовий договір». Частиною першою ст. 21 КЗпП України встановлено зобов'язання працівника виконувати роботу, а також обов'язки роботодавця щодо виплати йому заробітної плати та забезпечення необхідних умов праці. При цьому в дефініції трудового договору відсутнє положення про те, що робота виконується працівником під керівництвом і контролем роботодавця, хоча трудові правовідносини за своєю природою передбачають керівництво та контроль з боку роботодавця.

У деяких нормах КЗпП України, що регулюють порядок застосування нетипових форм організації праці, містять посилання на контроль з боку роботодавця. Так, відповідно до частини дев'ятої ст. 60 «Гнучкий режим робочого часу» КЗпП України «роботодавець зобов'язаний...забезпечити облік відпрацьованого часу та ефективний контроль за найбільш повним і раціональним використанням робочого часу працівником» [49].

Згідно з частиною дев'ятою ст. 60¹ «Надомна робота» КЗпП України «роботодавець самостійно вирішує, в який спосіб доручати працівникові роботу і контролювати її виконання, та забезпечує достовірний облік виконаної роботи» [49].

Також про обов'язок працівника чесно, сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержуватись трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна йдеться у статті 139 КЗпП України.

При цьому статтями 140 та 141 КЗпП України передбачається опосередкована можливість використання роботодавцем методів переконання, виховання та заохочення для досягнення високої продуктивності роботи.

Своєю чергою для роботодавця встановлені обов'язки, серед іншого, створити умови для зростання продуктивності праці та забезпечити трудову дисципліну.

Зазначене неможливо реалізувати без достеменного аналізу робітничої спроможності працівника як у процесі виконання поставлених завдань, так і за результатами оцінки отриманих показників.

У ст. 25¹ КЗпП України в контексті встановленого права роботодавця обмежувати спільну роботу на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками, міститься посилання на те, що виконання трудових обов'язків передбачає наявність підпорядкованості або підконтрольності.

Водночас у чинному КЗпП України відсутні загальні норми про здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків.

Потрібно відзначити, що в національній юридичній практиці було здійснено декілька спроб кодифікувати та вдосконалити чинне трудове законодавство. Кожна спроба передбачала впровадження новацій, які, серед іншого, стосувалися конкретизації ходу особистого виконання працівником трудової функції, зокрема під керівництвом та контролем роботодавця. У декількох зареєстрованих проєктах Трудового кодексу України містилася окрема стаття, в якій закріплювалися спеціальні норми щодо контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків.

Так, у проєкті Трудового кодексу України (реєстр. №2410-1 від 08 листопада 2019 року), поданого народним депутатом України Ю.В. Тимошенко, у ст. 30 закріплено дефініцію «трудова відносина» як «відносин між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання особисто працівником роботи (трудова функція) в інтересах, під керівництвом та контролем роботодавця за оплату, визначену трудовим договором, з обов'язковим додержанням працівником правил внутрішнього трудового розпорядку при забезпеченні роботодавцем належних, безпечних та здорових умов праці» [124].

У вказаній статті встановлені основні ознаки трудових відносин, зокрема, особисте виконання працівником трудової функції (роботи за посадою відповідно до штатного розкладу, професії, спеціальності із зазначенням кваліфікації; конкретного виду роботи, що доручається працівникові) в інтересах, під керівництвом і контролем роботодавця.

У статті 31 проєкту надається дефініція трудового договору, що містить також положення про те, що «працівник зобов'язується особисто виконувати роботу... в інтересах, під керівництвом та контролем роботодавця».

Також у статті 42 проєкту у визначенні терміну «дистанційна (надомна) робота» йдеться про пряме або побічне перебування працівника під контролем роботодавця. Тут варто акцентувати увагу на некоректному ототожненні двох нетипових форм організації праці, які вже на цей час у чинному законодавстві розрізнені та відмежовані.

І, нарешті, варто вказати, що у Книзі першій «Загальні положення» цього проєкту міститься окрема стаття 29 «Контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків». Таким чином, в окремій статті проєкту Трудового кодексу України планувалось встановити право роботодавця здійснювати контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків, підстави та межі його здійснення, відповідальність роботодавця за порушення відповідних норм.

Згідно з частиною першої цієї статті «роботодавець має право контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, на умовах, визначених колективним договором, з обов'язковим письмовим попередженням працівників до початку застосування таких засобів. Під час здійснення контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників. Відомості, отримані при здійсненні контролю, не можуть передаватися особам, до трудових обов'язків яких не належить отримання таких відомостей, або прийняття на їх підставі відповідних управлінських рішень» [124].

Варто акцентувати увагу на положеннях ст. 29 законопроекту, що стосуються використання технічних засобів та обов'язкового письмового попередження працівників про їх застосування.

Ця пропозиція розробників законопроекту є доволі влучною, оскільки згідно з рішенням Європейського суду з прав людини у справі «Лопез Рібалда та інші проти Іспанії» (рішення Великої палати від 17.10.2019) задля з'ясування обґрунтованості відеоспостереження національні суди мали б з'ясувати, серед іншого, чи були працівники поінформовані про відеоспостереження та, відповідно, визначити ступінь контролю та втручання [143].

Варто зауважити, що Конституційний Суд України, даючи офіційне тлумачення частин першої, другої статті 32 Конституції України, зазначає, що «інформація про особисте та сімейне життя особи (персональні дані про неї) – це будь-які відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована. Така інформація про фізичну особу та членів її сім'ї є конфіденційною і може бути поширена тільки за їх згодою, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини» [146].

Зважаючи на зазначене та на положення Закону України «Про захист персональних даних», коректнішим було б встановити не механізм попередження працівника, а надання ним відповідної згоди на використання роботодавцем технічних засобів при здійсненні контролю, в тому числі засобів відеоспостереження.

Разом з тим провадження контролю за виконанням працівником трудових обов'язків мало б бути також окремо зафіксоване у трудовому договорі. У частині першій ст. 29 проєкту йдеться тільки про колективний договір, у якому визначаються умови здійснення роботодавцем такого контролю.

Важливим є окреслення чітких вимог до здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків.

У цьому ж ключі слід розцінювати запропоновану норму частини другої статті 29 проєкту, а саме: «Роботодавець не вправі контролювати особисті

розмови працівників, в тому числі по телефону, якщо їх ведення не є порушенням внутрішнього трудового розпорядку або локальних нормативних актів».

Таким чином, при реалізації права контролю роботодавець має враховувати норми статей 31 та 32 Основного Закону, у останній з яких також зазначається про те, що ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України.

Необхідно також акцентувати увагу на положенні частини третьої статті 29 проєкту Трудового кодексу України, в якій йдеться про те, що порушення попередньо окреслених правил статті є підставою для пред'явлення працівником вимоги про відшкодування матеріальної і моральної шкоди, завданої таким порушенням.

Ця норма є обґрунтованою, оскільки відповідальність пов'язується з неналежною реалізацією права роботодавця здійснювати контроль за виконанням працівником трудових обов'язків, а не з можливістю чи необхідністю застосування такого права. Юридична відповідальність за порушення встановлених меж контролю є запорукою правомірної реалізації роботодавцем наданого йому права контролю.

Зазначені положення є прийнятними, навіть з огляду на положення статті 31 Конституції України, але потребують доопрацювання.

У проєкті Трудового кодексу України [125], розробленого на виконання припису підпункту 4 пункту 3 розділу II Закону України від 21.04.2022 №2215-IX «Про дерадянізацію законодавства України», на відміну від попередніх законопроєктів, відсутня окрема стаття про контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків. До законопроєкту включено Книгу другу «Індивідуальні трудові відносини», що містить розділ I «Трудові відносини і трудовий договір», у структурі якого є глава I «Трудові відносини». У цій главі відсутнє визначення поняття трудових відносин, але є важлива норма про ознаки трудових відносин (ст.29). Розробники законопроєкту врахували міжнародні трудові стандарти в цій сфері, зокрема Рекомендацію МОП 2006 року щодо трудових відносин (№198), включивши до частини першої ст. 29 перелік із

восьми ознак зазначених відносин. Передбачається, що договірні відносини незалежно від їх назви та виду визнаються трудовими за наявності трьох і більше ознак, передбачених у частині першій ст. 29, серед яких у пункті 2 зазначено таку ознаку, як «виконання особою роботи в інтересах, за дорученням та під контролем іншої сторони, на користь якої виконуються роботи» [125].

Проте у визначенні поняття трудового договору у частині першій ст. 31 проекту Трудового кодексу України не зазначається про те, що «працівник зобов'язується особисто виконувати роботу... в інтересах, під керівництвом та контролем роботодавця». Ідеться тільки про те, що «працівник зобов'язується в інтересах роботодавця особисто виконувати роботу, визначену такою угодою».

Незважаючи на те, що у ст. 29 проекту Трудового кодексу України серед ознак трудових відносин зазначається про контроль іншої сторони за виконанням особою роботи, у законопроекті відсутні спеціальні норми про здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків.

У зв'язку з цим актуальним питанням є внесення конкретних пропозицій щодо законодавчого врегулювання контролю роботодавця за здійсненням працівниками трудових обов'язків у чинному КЗпП України, проекті Трудового кодексу України з урахуванням позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Контроль за виконанням працівниками роботи та повноваження роботодавця щодо його здійснення відіграють ключову роль у багатьох зарубіжних країнах. До відповідних індикаторів входить не тільки контроль за виконанням роботи, а й за дисципліною, навчанням, атестацією тощо. Контроль може розповсюджуватись на процес виконання роботи та/або її результати, а також місце та час (період) її виконання.

При цьому ці повноваження можуть бути визнані загальними положеннями законодавства про трудові відносини і трудовий договір. У таких випадках здебільшого мається на увазі, що наявність установленної норми про

трудові відносини цілком достатньо для того, щоб надати роботодавцю властиві при реалізації контролю повноваження.

У законодавчих актах зарубіжних країн зазначається про контроль у рамках саме критерію підпорядкованості працівника роботодавцеві.

Підпорядкованість управлінській владі роботодавця вважається незмінним елементом (ознакою) трудових правовідносин. Наприклад, у Французькій Республіці підпорядкованість означає виконання роботи під владою роботодавця, у якого є повноваження давати вказівки і розпорядження, контролювати їх виконання й застосовувати до підлеглих-порушників певні санкції.

У законодавстві Республіки Фінляндія передбачається, що найважливішим елементом трудових відносин є право роботодавця керувати та здійснювати контроль, тобто, вбачається, принаймні, що у роботодавця повинна існувати можливість це робити щодо працівника та виконуваної ним роботи.

У ст. 11 Трудового кодексу Португальської Республіки є опосередковане посилення на юридичне підпорядкування за рахунок наявності вказівки на діяльність під владою іншої особи.

Законодавством Великого Герцогства Люксембург установлені такі основні індикатори, що характеризують трудові відносини: вияв владних повноважень; право роботодавця давати розпорядження (приймати рішення в рамках відносин підпорядкованості, одним з елементів якого є контроль); фактичні вказівки та орієнтири, а також необхідність їх дотримання [135, с.с. 18, 37]. Таким чином, базисом трудових відносин є ефективне виконання роботи працівником, її оплата (компенсація), наявність підпорядкованості (субординації) між сторонами трудового договору, яка здатна бути реалізованою в процесі здійснення роботодавцем керівних повноважень та контролю за підлеглим [36, с. 345].

У визначенні трудових відносин у Законі про трудові відносини Республіки Словенія 2003 року йдеться про те, що це відносини між працівником і роботодавцем, у яких працівник добровільно включається в організований

роботодавцем робочий процес, у якому перший, в обмін на винагороду, безперервно особисто виконує роботу відповідно до інструкцій і під контролем роботодавця.

У законодавстві Королівства Іспанія перебування під контролем та керівництвом роботодавця суттєво впливає на визначення факту наявності трудового правовідношення. Це пояснюється тим, що роботодавці володіють значними контрольними та наглядовими повноваженнями щодо своїх працівників і наділені владою видавати розпорядження, яким працівники мають слідувати, перебуваючи у відносинах підпорядкування [135, с. 18-19].

Статтею 40 Трудового кодексу Румунії чітко визначається, що роботодавець має право здійснювати контроль за тим, як виконується робота. Це стосується і надомників та передбачається, що роботодавець має право контролювати їхню діяльність відповідно до умов, установлених трудовим договором [135, с. 38-39].

До повноважень роботодавця в рамках вимог організаційної субординації можуть бути віднесені особисті та функціональні інструкції, покликані врегулювати поведінку працівника на робочому місці та встановити зміст обов'язків.

Наприклад, у законодавстві Республіки Болгарія робочі інструкції є одним з основних елементів підпорядкування працівника. Відповідно до Трудового кодексу Республіки Болгарія роботодавець зобов'язаний надавати працівникові інструкції щодо виконання його обов'язків та здійснення його прав [135, с. 39].

У Трудовому кодексі Республіки Кот-д'Івуар 2015 року трудові відносини позиціонуються як такі, де мають місце підпорядкування, винагорода і надання послуг [197, с. 34-35].

Як уже відзначалося, у пункті 100 розділу II Доповіді V (1) Міжнародної конференції праці 2006 року йдеться про встановлення фактів існування трудових правовідносин за допомогою певних індикаторів. До них відносяться, серед іншого, виконання вказівок роботодавця, перебування працівника у розпорядженні роботодавця.

Так, у Республіці Корея у рішенні Верховного Суду 1994 року перераховані такі індикатори (показники): «...роботодавець визначає зміст праці, працівник підпорядковується кадровому регулюванню, роботодавець керує або контролює конкретно та індивідуально виконання праці, працівник може найняти третю особу для заміщення праці, володіння обладнанням, сировиною або робочими інструментами, характер заробітної плати як ціни за працю, наявність базової заробітної плати або фіксованої заробітної плати, стягнення податку на трудові доходи через утримання доходу, безперервність постачання робочої сили та виключний контроль роботодавця, визнання статусу працівника іншими законами, такими, як Закон про соціальний захист, а також соціально-економічне становище обох сторін» [168, с. 25].

У Королівстві Нідерланди при визначенні реального характеру трудових відносин суддя може брати до уваги такі показники:

- робочий час і робоче місце встановлюються роботодавцем;
- роботодавець дає обов’язкові для виконання вказівки щодо змісту, виконання та практичної організації роботи або має на це повноваження;
- працівнику слід повідомляти роботодавця про відсутність на робочому місці;
- роботодавець веде облік відпусток;
- працівник отримує фіксовану щомісячну або щотижневу заробітну плату, працівникові виплачується заробітна плата під час лікарняного;
- працівник повинен брати участь у зборах трудового колективу /є членом організації роботодавців;
- працівник отримує інструкції щодо одягу;
- працівник не є власником матеріалів та обладнання, що використовуються для роботи;
- робота виконується під керівництвом і наглядом роботодавця; працівник повинен бути доступним на виклик роботодавця;
- працівник зобов’язаний виконувати роботу особисто.

В юридичній практиці Португальської Республіки вважається, що трудові відносини існують, якщо наявні всі наступні ознаки:

- працівник є частиною організаційної структури бенефіціара своєї діяльності і виконує роботу під його керівництвом;
- робота виконується на підприємстві бенефіціара або в місці, що знаходиться під його контролем, згідно з попередньо визначеним графіком;
- працівник отримує винагороду за час, витрачений на виконання діяльності, або є економічно залежним від діяльності бенефіціара;
- робочі інструменти в основному надаються бенефіціаром; і
- послуги надаються протягом безперервного періоду, що перевищує 90 днів.

При цьому в законодавстві Португальської Республіки трудовим договором прийнято вважати договір, за яким фізична особа зобов'язується виконати за винагороду роботу для іншої особи чи осіб в їхній організації та під їхнім керівництвом.

Варто звернути увагу на те, що у Португальській Республіці не обов'язково укладати формальний письмовий договір, за винятком випадків тимчасової роботи, дистанційної роботи, роботи на умовах неповного робочого часу, роботи за строковим договором тощо. Наявність трудових відносин вбачається як така у разі наявності елементів трудового договору.

Разом з тим у Законі про працю Республіки Панама одним із визначальних факторів існування трудових відносин є доведений факт економічної залежності між їх суб'єктами [197, с. 36].

Зазначене вкотре характеризує контроль у рамках саме критерію підпорядкованості працівника роботодавцеві, що також передбачається і в законодавчих актах зарубіжних держав.

Федеральним судом з питань праці ФРН в одному з рішень 1991 року зазначалося, що інтеграція в організацію іншої особи та наявність повноважень керувати призводить до того, що працівник перебуває у підлеглому становищі.

При цьому право керувати може охоплювати зміст, організацію, час, тривалість і місце діяльності.

Таким чином, у багатьох юрисдикціях зарубіжних країн головним критерієм для встановлення факту наявності трудових правовідносин і трудового договору є підпорядкованість однієї фізичної особи юридичній чи іншій фізичній особі або ж залежність, у тому числі економічна. Більшість країн використовують термін «особиста залежність», а інші – терміни «юридична залежність» або «підпорядкування».

Можна стверджувати, що у трудових правовідносинах одним із індикаторів підпорядкованості працівника роботодавцеві є контроль. Він також є критерієм оцінки дотримання трудової дисципліни, зокрема, виконання працівниками встановлених та обумовлених трудовим договором обов'язків особисто дорученої роботодавцем роботи із забезпеченням роботодавцем умов праці, необхідних для виконання роботи.

Своєю чергою, виконання відповідних доручень може гарантуватися застосуванням як заохочень, так і методів переконання й виховання. Обранню відповідного методу передуює оцінка процесу та результатів виконання працівниками трудових обов'язків.

Тому нормативна фіксація контролю має бути відображена шляхом наділення роботодавця правом здійснювати керівництво виробництвом з метою своєчасної та точної адаптації під змінні потреби трудового процесу.

Повертаючись до аналізу матеріалів, розроблених у межах проєкту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні», варто звернути увагу на те, що за загальним правилом трудові відносини ґрунтуються на обумовленому юридично визнаному зв'язку між працівником та роботодавцем, а їх існування не обмежується переліком загальних ознак. Ці матеріали містять пропозицію про доповнення в процесі розробки нормативно-правових актів правової презумпції наступним обґрунтуванням визначення ознак.

Вважається, що між фізичною особою, яка виконує роботу для фізичної або юридичної особи, яка є її вигодонабувачем, існують трудові відносини, якщо, незалежно від відсутності формального письмового трудового договору або від того, як ці відносини характеризуються у будь-якій домовленості про протилежне (договірній чи іншій), яка може бути укладена між особою, яка виконує роботу, та особою, яка є її вигодонабувачем, існує одна чи декілька ознак існування трудових відносин. Тут виокремлюється декілька пунктів: стосовно роботи, винагороди та інших виплат, підпорядкованості, економічної залежності.

Ті, що стосуються роботи, мають втілюватися через таке:

- особисте виконання роботи, без можливості заміни виконавця або передоручення;
- зміст та характер такої роботи є подібним до тієї, яку виконують інші наймані працівники;
- вона розрахована на певну тривалість, є певний алгоритм її виконання або вимога перебувати під час її виконання у розпорядженні роботодавця;
- виконується на певному робочому місці, визначеному роботодавцем, з використанням наданих ним обладнаннями та інструментами;
- виконавець виконує управлінські або керівні функції в організаційній структурі вигодонабувача;
- виконавець не бере на себе фінансові ризики, пов'язані з виконанням роботи, та має переважно зобов'язання щодо виконання роботи або готовності до роботи, а не зобов'язання щодо результату.

Ті, що стосуються винагород та інших виплат, мають передбачати наступне:

- виконавцеві виплачується належна сума з установленою періодичністю в обмін на виконання роботи, вона є належною, як варіант, у натуральній формі;
- вигодонабувач оплачує виконавцеві витрати на поїздки, що здійснюються виконавцем для виконання роботи;

– виконавцеві надаються оплачувані відпустки та інші пільги, він користується правами на щорічну відпустку, щоденний відпочинок відповідно з періодом робочого часу.

Ті, що стосуються підпорядкованості, проявляються у такому:

- виконавець повинен виконувати накази вигодонабувача;
- виконавець у дисциплінарному порядку підпорядкований вигодонабувачеві;
- виконавець дотримується всіх інструкцій та працює під контролем і наглядом вигодонабувача;
- виконавець дотримується правил внутрішнього трудового розпорядку, зокрема, режиму щодо початку і закінчення робочого часу, встановлених вигодонабувачем;
- виконавець дотримується режиму щодо відсутності на роботі.

Ті, що стосуються економічної залежності, за змістом виражаються у наступному:

- виконавець економічно залежить від вигодонабувача, але не має повноважень визначати ціну роботи;
- виконавець виконує роботу виключно або переважно для вигодонабувача (наприклад, винагорода, яку виплачує вигодонабувач, становить більше 75% доходу виконавця роботи) [197, с. 28-30].

Зазначені ознаки не вважаються виключними та суттєво сприяють визначенню факту існування трудових відносин.

Як уже було відзначено, трудові правовідносини за своєю природою передбачають керівництво та контроль з боку роботодавця, проте таке твердження наразі не знаходить безпосереднього відображення в актах чинного національного законодавства.

Впровадження положень щодо контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків за своєю сутністю має бути механізмом його відтворення, що зачіпатиме умови трудового договору, зокрема умови праці.

Застосування механізму контролю набуває питомої ваги, адже аналіз показників підлеглих надає роботодавцеві змогу оцінити їх за шкалою продуктивності у виробничому процесі, впевнитися у відсутності необхідності подальшої зміни штатного розпису, режиму роботи. Окреслення зазначеного питання у таких межах зайвий раз підтверджує доцільність включення факту виконання роботи відповідно до вказівок та під контролем сторони-суб'єкта його здійснення до конкретних ознак трудових правовідносин.

Кожна з впроваджених форм організації праці покликана нейтралізувати вплив негативних факторів на сферу праці, забезпечивши при цьому належний баланс між правом роботодавців здійснювати контроль за продуктивністю виконання працівниками їх трудових обов'язків, відведеним для цього робочим часом і часом відпочинку та потребою захисту їх приватного життя й особистих даних.

Необхідно наголосити, що способи здійснення правомірного контролю за виконання працівниками трудових обов'язків на робочих місцях мають бути пропорційні його меті та охоплювати допустимі межі, які б гарантували захищеність особистих немайнових прав людини, зокрема права на недоторканність приватного та сімейного життя, права на недоторканність житла тощо, від будь-яких спроб їх порушення.

Як уже відзначалося, станом на сьогодні у КЗпП України зазначається про контроль роботодавця при гнучкому режимі робочого часу та надомній роботі. Отже, за відсутності загальної норми про контроль роботодавця за здійсненням працівниками трудових обов'язків у Кодексі закріплені декілька спеціальних норм, які наділяють роботодавця відповідним правом здійснювати такий контроль, але в межах критеріїв ефективності та достовірності.

Також варто звернути увагу на відсутність норм у ст. 60² КЗпП України щодо здійснення контролю роботодавцем за виконанням трудових обов'язків дистанційними працівниками.

Таким чином, необхідним є створення належної законодавчої основи контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків у

чинному законодавстві України, а саме визначення підстав і умов перебування працівника під контролем роботодавця та механізму його здійснення.

Видається доцільним доповнити КЗпП України та проєкт Трудового кодексу України окремою статтею «Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків» такого змісту:

«Стаття_. Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків

1. Контроль роботодавця – діяльність із спостереження та перевірки виконання працівниками трудових обов'язків на умовах, визначених законодавством, локальними правовими актами, угодою сторін.

2. Про характер, цілі, форми та способи контролю роботодавець зобов'язаний поінформувати працівника до початку роботи за трудовим договором.

3. При здійсненні контролю не допускаються дії, що посягають на права і свободи, честь і гідність працівника.

Роботодавець не вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків без забезпечення захисту персональних даних працівника. Відомості, отримані при здійсненні контролю, не можуть передаватися будь-яким стороннім особам, до трудових обов'язків яких не належить отримання таких відомостей.

4. Застосування технічних засобів спостереження за виконанням працівниками трудових обов'язків допускається на підставі обґрунтованої легітимної мети, дотримання принципу пропорційності, балансу інтересів працівника і роботодавця, отримання згоди працівника.

5. Особливості здійснення контролю роботодавцем за виконанням трудових обов'язків дистанційними працівниками встановлюються у трудовому договорі про дистанційну роботу».

1.2. Поняття та значення контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків

Базисом для дослідження поставлених питань слугує визначення поняття контролю в рамках управлінських відносин, зокрема, ґрунтовно дослідженого такими науковцями, як В.Б. Авер'янов, О.І. Волков, М.П. Денисенко, В.М. Гаращук, А.П. Гречан, С.В. Ківалов, І.В. Бойко та ін., а також запропонована Домініком Ру та Данієлем Сульє характеристика контролю в аспекті здійснення працівником його трудових обов'язків.

У літературі неодноразово підкреслювалась суміжність галузей трудового та адміністративного права, яка, зокрема, виявляється в наявності певних регульованих управлінських відносин [190, с. 63; 193, с.35; 206, с.14].

Проте на відміну від адміністративного права, предмет якого «охоплює широке коло відносин, зміст яких об'єктивно потребує публічного адміністрування за допомогою специфічних методів» [4, с. 24], трудове право зосереджене на регулюванні управлінських відносин у процесі праці, що виявляється, серед іншого, у відносинах підпорядкування працівника роботодавцеві. Такі відносини, як і будь-які сконцентровані на управлінській діяльності відносини, передбачають певний специфічний елемент – контроль.

У деяких наукових працях контроль позиціонується як функція поряд з плануванням, організацією, регулюванням та мотивацією, що є основою для забезпечення реалізації правомірного управлінського впливу та критерієм для оцінки його ефективності.

У злагодженій роботі підприємств (установ, організацій), фізичних осіб, які використовують найману працю, провадженні ефективної системи їх внутрішньої комунікації вагому роль відіграє процес реалізації управлінського контролю.

Варто зауважити, що система контролю будь-якого процесу покликана своєчасно виявити відхилення від стану стабільного ведення діяльності та передбачає вжиття домірних управлінських заходів для виправлення існуючого,

поточного становища з метою забезпечити виконання запланованої роботи та досягнення поставлених цілей діяльності [67, с. 458].

Позиціонування контролю як функції управлінського процесу стимулює думки про те, що саме його можна вважати обов'язковою умовою для досягнення стабільних, позитивних результатів діяльності на підприємстві (в установі, організації). Слушним є зауваження З.В. Гуцайлюка, який відзначає, що контроль корелює дієвість виконавчої діяльності та є основою для стимулювання досягнення цілей [23, с.145].

Під сутністю контролю розуміють цілеспрямований вплив на об'єкти управління, який передбачає систематичний нагляд, спостереження за діяльністю для фіксації відхилень від установлених норм, правил, вимог чи завдань у процесі їх виконання. Таким чином, взаємопов'язаними процесами є:

- планування (визначення певних виконавських показників);
- контроль (у частині порівняння запланованих та поточних, фактичних показників діяльності);
- оцінка відхилень і, як наслідок, вжиття коригуючих заходів (за необхідності).

Зважаючи на вказане, контроль, який покликаний забезпечити виконання індивідуальних цілей, випереджають за послідовністю функції планування, організації, мотивації, координації та реалізації. Однак він і може бути застосований під час перебігу кожної з перелічених паралельно.

Здійснюючи аналіз контролю в рамках управлінської діяльності, варто звернути увагу також на співставлення управлінського контролю та внутрішнього контролю в системі менеджменту підприємств.

Більшість науковців їх ототожнюють. Так, С.М. Петренко визначає внутрішній контроль як комплекс контрольних дій для досягнення мети та цілей діяльності підприємства, здійснюваних керівництвом підприємства, з метою ідентифікації поточних показників і, відповідно, зниження показників ризику [78, с. 10]. Натомість, як свідчить світова практика, управлінський контроль полягає у впливі на реалізацію стратегії організації.

Для визначення поняття контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків необхідно проаналізувати сутність і значення терміну «контроль». Перша дефініція контролю з'явилася декілька століть тому, а вже нині Оксфордський словник сучасної англійської мови налічує вісім груп визначень цього поняття [170].

Недарма у сучасному науковому аналізі «контроль» позиціонується як багатоаспектне явище, яке, серед іншого, інтерпретується повсякчас як одна з системних функцій, а також розглядається як вид суспільних відносин і як процес [2, с. 292].

Звертаючись до первинної форми слова «контроль», відповідно істинного етимологічного його значення, варто зауважити на його французьке походження і, своєю чергою, переклад слова «contrôle» як:

- перевірки;
- спостереження, спрямованого на встановлення відповідності якогось об'єкта певним вимогам [131, с. 554].

Вказане слово утворилось від латинського «contra» як префіксу, що означає протидію, протилежність, та латинського слова «role», під яким розуміється міра впливу на когось або щось, ступінь участі у чомусь, а також значення. Саме через останнє слово «контроль» пропонується розглядати з позиції активних дій [19, с.202].

Це слово може позиціонуватись не тільки з позиції перевірки, спостереження, нагляду, а й протидії чомусь небажаному, зокрема і в превентивному аспекті. Таке твердження може бути підсилене тим, що контроль як функція є викривальним. Але тут вже йдеться не стільки про викриття недоліків чи помилок, скільки про можливість внести правки, корективи, таким чином, позитивно вплинути на роботу підконтрольного об'єкта (поновити законність, дисципліну).

Слово «контроль» нерідко порівнюють зі словами «обстеження», «огляд», «ревізія», «експертиза» і т.д. З огляду на те, що в основі кожного з них лежить мета встановити якийсь факт, то цілком логічним є твердження про те, що згадані

терміни, а також слова «вивчення» та «перевірка» є формами та методами діяльності, які становлять елементи контролю.

У цілому сутність контролю як соціального явища полягає у перевірці відповідності дій учасників певних суспільних відносин параметрам, установленим певними приписами. У такому випадку простежується суб'єктивний вплив на об'єкт, цілями якого є виявлення та оцінка поточних кроків діяльності та її результатів, допущених відхилень від установлених вимог та принципів, причин та обставин, які їх спричинили, а також визначення шляхів коригування поточних даних та методів подолання перешкод для досягнення ефективного виконання заздалегідь установлених показників.

За допомогою контролю керівник здатен визначити правильність та ефективність, насамперед, своїх рішень та доручень, а потім і наслідки коректив. Саме тому найпершим чином для керівника важливо сформулювати цілі та завдання для своїх підлеглих.

Контроль виступає невід'ємним складником сутності організації. Відсутність контролю провокує ускладнення при реалізації управлінських завдань.

Своєю чергою, сутність контролю у науковій літературі розглядається з різних управлінських позицій:

по-перше, як процес забезпечення досягнення цілей;

по-друге, як вид управлінської діяльності, що сприяє визначенню, наскільки правильні та ефективні рішення, прийняті керівником, а також (за потреби) напрям для впровадження коректив;

по-третє, як функція, що забезпечує оцінку та аналіз результатів виконавської діяльності. І як функція, він передбачає виявлення ступеня відповідності процесу плановим показникам і природному руху [209, с. 52]. Без контролю стає неможливим реалізувати й інші функції, оскільки саме він покликаний забезпечити правильну оцінку реальної ситуації та спровокувати початок процесу внесення необхідних коректив, спираючись на вже заплановані показники.

Слід погодитись з тезою, що слово «контроль», як і слово «влада», викликає дещо негативні емоції, оскільки в уявленні людей може означати певні обмеження у самостійності відтворюваних дій чи вибору варіанту поведінки, відповідно, зазіхати на свободу особистості. Проте варто виокремити декілька обґрунтувань доцільності застосування контролю:

- необхідність спостереження за виконавцями в процесі виконання ними наданих доручень та поетапної оцінки отримуваних від них показників ефективності. Саме спостереження є запорукою для того, щоб переконатися у правильному сприйнятті підлеглими поставлених перед ними завдань та вчасно втрутитись (за необхідності), скорегувавши їх дії шляхом надання, як варіант, доручень щодо приведення поточних результатів у відповідність до встановлених заздалегідь показників;

- необхідність враховувати постійні, швидкоплинні зміни, особливо в наші часи, з якими зіштовхуються організації. Динамічність внутрішнього та зовнішнього середовищ дає можливість вчасно зрозуміти важливість зв'язку між плануванням та контролем, а також пересвідчитись у правильності та своєчасності прийняття певних управлінських рішень, і не тільки зберегти зв'язок між ланками процесу, але й підсилити їх взаємодію. Тут треба зосередитись на тому, що коригування мають вноситись у визначений потребою час, зважаючи на тонкощі, виокремлені ще на етапі розробки планів діяльності. Це дуже делікатний аспект, адже влучно обраний період для внесення коректив допоможе попередити ситуації, коли перегляд планів може стати вже нереальним за низки обставин. Треба ще раз підкреслити, що кожен менеджер має вміти вчасно підлаштовуватись та пристосовуватись до змінних умов;

- необхідність правильно сприйняти та використати зростаючий потенціал організації, а також складність, розміри та масштаби виробництва. У невеликій організації менеджери дотичні до всіх видів здійснюваних видів та напрямів діяльності. Однак у разі зростання виробництва їх здатність спостерігати за виконанням абсолютно усіх завдань персонально значно знижується, що, натомість, зменшує шанси вчасно відреагувати на змінні, мінливі процеси у

внутрішньому середовищі. Тому тут може йтися про встановлення та організацію формальної системи контролю.

Узагальнюючи наведене, слід дійти висновку, що функція контролю полягає у встановленні певних стандартів, моніторингу за процесами та порівнянні поточних показників із узгодженими, запланованими раніше параметрами. При цьому мало б йтися про дотримання засад аналізу діяльності в межах критеріїв об'єктивності, всебічності, конкретності, кількісної визначеності та порівнянності показників та результатів у цілому.

Контроль є одним із інструментів прийняття рішень, з огляду на поставлені цілі підприємства (установи, організації), а також координатором політики всієї організації. Завдяки контролю встановлюються рамки для провадження діяльності працівниками на підприємстві. У літературі підкреслюється такий аспект контролю, як забезпечення підпорядкування. Проте слід пам'ятати, що аби не упустити основну задачу контролю, не потрібно зводити його тільки до розуміння в якості обмежень для працівників, котрі змушують їх до дотримання дисципліни.

Тому, здійснюючи оцінку поняття «контроль», слід усвідомлено відповідати на запитання щодо його сутності, а саме:

- що є об'єктом контролю (відповідно, що контролюється);
- хто суб'єкт контролю і які методи, способи для його здійснення він може застосувати (тут слід пам'ятати про контроль підлеглих керівником та самоконтроль підлеглими);
- які наслідки контролю і чи дійсно він дієвий.

За деякими міркуваннями контроль – це атрибут управління, який виступає як головна його функція. При цьому контрольна функція за своєю природою полягає у виявленні відхилень та корегуванні управлінського впливу, про дані тонкощі і констатується при його розгляді як соціального явища.

Доречним видається твердження про те, що функція контролю полягає в аналізі та порівнянні фактичного стану з поставленими вимогами й відтворюється з паралельним фіксуванням непрогнозованих відхилень у

виконанні поставлених завдань та дослідженням причин їх появи, а також оцінкою дієвості такого шляху [25, с. 221].

Контроль – це не тільки одна з основних функцій управління, а ще і метод управління, спосіб забезпечення законності та дисципліни, і що не менш важливо – це одна із стадій управлінського процесу, кульмінаційний пункт управлінського циклу [3, с. 250–252].

Варто зауважити, що англійці навіть ввели термін «контролінг» (controlling) і надали йому дефініцію в частині відслідковування ходу виконання поставлених завдань з одночасною корекцією роботи. При цьому слід також акцентувати увагу на можливості його ототожнення з поняттям «моніторинг». Цим категоріям дійсно притаманні подібні функції, у науковій літературі їх вважають практично одним і тим самим, однак до складових моніторингу також відносять функції прогнозування та охорони.

Як відзначає В.М. Гаращук, це не просто якась проміжна чи допоміжна функція управління, а, відповідно, така, яка пронизує усі інші, впливає на них, корегує, а також здатна сформувати нові функції та напрями управлінської діяльності [19, с. 202].

Чимало науковців розглядають контроль в управлінському вимірі як свого роду перевірку кого-небудь та/або чого-небудь (здебільшого функціонування відповідного об'єкта контролю), яка полягає у аналізі фактичного, поточного виконання встановлених завдань та шляхів і способів усунення недоліків, у разі необхідності.

Аналіз самої контрольної діяльності слугує допомогою при визначенні природи контролю саме в управлінському процесі. Початок цього циклу полягає в оцінці процесу, який відтворюється. Тому такий підхід дає підстави окреслити функціональне призначення контролю, його появу на певній стадії управлінського процесу, а також наголосити, що він здійснюється певними суб'єктами управління.

Автори підручника «Загальне адміністративне право», підготованого кафедрою адміністративного права Національного університету «Одеська

юридична академія», узагальнюючи висловлені позиції науковців щодо визначення контролю, відзначають, що «у теорії адміністративного права поняття «контроль» використовується у таких значеннях: 1) є функцією публічного адміністрування, сутність якої полягає у своєчасному виявленні та усуненні факторів, які заважають ефективному здійсненню публічного адміністрування та унеможливають забезпечення належного рівня правозастосовної діяльності; 2) є функцією суб'єкта публічного адміністрування, сутність якої опосередковано нормативно закріпленим статусом суб'єкта та яка характеризується сукупністю конкретно-визначених повноважень щодо оперативного і безпосереднього попередження, виявлення та усунення факторів, що спричиняють відхилення у конкретно-визначеній сфері публічного адміністрування, яка належить до відання конкретно-визначеного суб'єкта публічного адміністрування; 3) є специфічною діяльністю, сутність якої полягає в активній взаємодії контролюючого суб'єкта з підконтрольним суб'єктом, що здійснюється на засадах законності, оперативності, економічності, доцільності, професійної обґрунтованості, яку спрямовано на досягнення мети публічного адміністрування; 4) є системою спостережень та перевірок, сутність якої полягає у встановленні відповідності стану об'єкта, що підлягає контролю, прийнятим правилам, виокремленню допущених відхилень від цих правил, а також відхилень від загальних принципів організації і регулювання; 5) є засобом забезпечення законності у діяльності публічної адміністрації, сутність якого реалізується через спеціальну систему органів державної влади та інститутів громадянського суспільства, на яку покладено обов'язки щодо підтримки і зміцнення законності та дисципліни у діяльності суб'єкта владних повноважень» [33, с.553-554]. Вчені доходять висновку, що кожне із цих визначень є вірним, хоча й відзначають наявність відмінностей між ними.

Таким чином, поняття «контроль», дійсно, є комплексним та багатоаспектним. Можна погодитись з наступним тлумаченням контролю як сукупності різних за формою дій, відтворюваних певними суб'єктами його здійснення, та спрямованих на спостереження за поведінкою певних осіб.

Наведену вище тезу стосовно розгляду контролю з позиції сукупності різних за формою дій також підтримує В.М. Гаращук. Під вказаними діями вчений розуміє ті, котрі здійснюються суб'єктами контролю за поведінкою осіб, відносинами, що виникають під час його реалізації, що слугує базисом для подальшого відстеження підконтрольного об'єкта [18, с. 89].

Варто погодитися й з визначенням контролю як діяльності суб'єктів контролю. Так, В.С. Шестак визначає контроль з позиції ініційованої (самостійно або за допомогою зовнішніх факторів) діяльності уповноважених суб'єктів, яка спрямована на встановлення фактичних даних щодо об'єктів контролю з метою оцінки відповідності встановленим напередодні критеріям, які припускають можливість певних відхилень та передбачають застосування заходів реагування в унормованому порядку, які мають бути адекватні щодо одержаного результату [212, с.16].

У процесі контролю отримується інформація про перебіг різних процесів: про стан виконання завдань, про відповідність діяльності встановленим вимогам, про недоліки провадженої діяльності та розробку методів та способів для усунення порушення, здійснення коригувань. Така роль йому притаманна з огляду на необхідність адаптації певної моделі поведінки під змінні процеси з метою вибору програм та моделей подальшого безперервного та успішного функціонування.

Слід також зазначити, що за допомогою контролю не просто отримується інформація, вона своєчасно доводить до відома суб'єкта контролю реальний стан справ, аби той міг вжити деякі запобіжні та коригуючі заходи.

Потрібно відзначити, що все вищеперераховане згадується у Лімській Декларації керівних принципів контролю, прийнятої IX Конгресом Міжнародної організації вищих контрольних органів (INTOSAI) в 1977 році, у ній, зокрема, зазначається, що «контроль – не самоціль, а невід'ємна складова частина системи державного регулювання, метою якої є розкриття відхилень від прийнятих стандартів і порушення принципів, законності, ефективності та економії витрачання матеріальних ресурсів на якомога ранній стадії з тим, щоб мати

можливість прийняти коригуючі заходи, а в окремих випадках притягнути винних до відповідальності, одержати компенсацію за заподіяну шкоду або вжити заходів щодо запобігання або скорочення таких порушень у майбутньому» [199].

Таким чином, доволі влучною видається дефініція контролю як системи спостережень і перевірки функціонування та фактичного стану керованого об'єкта з метою оцінки обґрунтованості та ефективності прийнятих управлінських рішень і результатів їх виконання, виявлення відхилень від вимог цих рішень, усунення несприятливих явищ і сигналізації про них, за необхідності, компетентним органам.

Слід зауважити, що контроль перебуває й у стійкому зв'язку зі звітністю, яка, своєю чергою, позиціонується як повідомлення керівника про виконання доручень, а контроль – як перевірка їх виконання.

Тому важливо також акцентувати увагу на тлумаченні контролю, зокрема, як форми своєрідного зв'язку, що дає змогу встановити, як встановлені параметри дотримуються в означеній системі.

О.І. Волков, М.П. Денисенко, А.П. Гречан також вважають, що контроль є способом організації зворотних зв'язків, завдяки яким одержується інформація про хід виконання певного рішення, що може породжуватися звітністю [17, с. 124].

Варто зосередитися на тому, що в розрізі відносин підпорядкування працівника роботодавцеві такий зворотній зв'язок більшою мірою покликаний відтворити та певним чином зафіксувати дані про отримані результати.

Найпростішим його прикладом слугує повідомлення керівником своїх підлеглих про їх помилки та незадовільну роботу, що дозволяє завчасно виявити непередбачувані прогалини та скорегувати лінію поведінки працівників.

Також поширеним є тлумачення контролю як механізму, який забезпечує порівняння фактично досягнутих результатів з поставленими завданнями та стимулює вжиття, за необхідності, низки коригуючих заходів.

Своєю чергою контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків слід розглядати як вид внутрішнього контролю, який за міркуваннями Домініка Ру та Данієля Сульє, з одного боку, окреслює ролі виконавців на підприємстві, а з іншого – ґрунтується на взаємозв'язку завдань та результатів, а також залежить від розуміння мотивації та поведінки окремо взятої людини (працівника) [31, с. 269–270].

Такий контроль слід окреслити як сукупність засобів, спрямованих на об'єднання індивідуальних успіхів, досягнутих завдяки здібностям та бажанню працівників виконувати завдання роботодавця в рамках організаційних правил.

Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків характеризується трудовою галузевою належністю та здійснюється в рамках індивідуальних трудових правовідносин, істотно відрізняючись від інших видів контролю (у сфері публічного адміністрування та ін.).

Слід зазначити, що правовідносини, в яких здійснюється контроль роботодавця за виконанням трудових обов'язків працівником, за своєю структурою передбачають наявність суб'єктів, об'єкту та відповідного змісту. Але здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків не є окремим видом трудових правовідносин. Цей контроль є окремим правовим зв'язком між роботодавцем і працівником у рамках існуючих індивідуальних трудових правовідносин.

При цьому змістом такого контролю видається доцільним вважати збір та обробку інформації про функціональну діяльність виконавців, що слугує підґрунтям для оцінки роботодавцем доречності здійснюваних працівником дій, їх коригування в разі необхідності.

Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків видається доцільним визначити як діяльність роботодавця із спостереження та моніторингу процесу реалізації працівниками їх трудової функції, дотримання норм, що її регламентують, правил внутрішнього трудового розпорядку, а також перевірки отриманих поточних й остаточних результатів виконавської діяльності на підставі встановлених нормативних процедур та з урахуванням гарантованих

прав та свобод людини, відповідно до законодавства, локальних правових актів і трудового договору.

Для такого контролю характерна наявність відповідного суб'єктного складу (роботодавця, працівника), умов для можливості особистої реалізації працівником своїх трудових обов'язків, а також форм, способів і засобів, у яких та якими здійснюється контроль з боку роботодавця.

Оскільки контроль роботодавця, як уже відзначалося, є багатоаспектною правовою категорією, то його значення також варто розглядати у декількох аспектах. По-перше, контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків є однією з основних ознак трудових відносин, про що йшлося у підрозділі 1.1 дисертації.

По-друге, контроль є формою реалізації одного з основних трудових прав роботодавця – права контролювати виконання працівниками трудових обов'язків

По-третє, контроль роботодавця є інструментом впливу роботодавця на працівника як складової організаційного елементу трудових відносин. У сучасній науці трудового права у трудових правовідносинах виділяються три елементи: організаційно-трудова, майновий (відплатний) і особистісний [194, с. 15-16]. Організаційно-трудова елемент у трудових правовідносинах, на думку вчених, проявляється у включенні фізичної особи до складу працівників організації, у підпорядкуванні його внутрішньому трудовому розпорядку як необхідної складової організації праці.

На нашу думку, цей елемент також варто пов'язувати зі здійсненням роботодавцем контролю за виконанням працівником трудових обов'язків. Як уже відзначалося у підрозділі 1.1, у Рекомендації МОП №198 щодо трудових правовідносин від 31 травня 2006 року першою серед конкретних ознак трудових відносин визнається «той факт, що робота виконується відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони», а вже далі йдеться про інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства та ін.

У науці трудового права досить поширеною є концепція предмету трудового права як трудових і тісно пов'язаних з ними відносин. У межах цієї концепції виокремлюються організаційно-управлінські відносини як похідні від трудових відносин. Організаційно-управлінські відносини класифікуються за різними критеріями, в тому числі за призначенням вони поділяються на: а) відносини з організації праці; 2) відносини з управління працею [45, с. 396]. Як видається, у такому випадку до цього переліку доцільно було включати й третій вид відносин – відносини з контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків.

Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків також має значення як: спосіб організації зворотного зв'язку між працівником і роботодавцем у ході виконання поставлених завдань; механізм оцінки фактично досягнутих працівником результатів праці, покликаний забезпечити застосування коригуючих заходів у разі необхідності, заходів заохочення або дисциплінарного стягнення; засіб для об'єднання зусиль роботодавця та працівників, спрямованого на досягнення певних результатів у рамках існуючих організаційних правил.

У літературі висловлюється точка зору ще про одне значення контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків як умови праці, з якою працівник має бути ознайомлений до початку роботи за трудовим договором. Зокрема відзначається, що «враховуючи практику ЄСПЛ, можна стверджувати, що перевірка електронної переписки та, загалом, контроль роботодавця за роботою працівника є умовою праці, про яку працівник, відповідно, має бути заздалегідь попереджений» [215].

Водночас зазначається, що якщо роботодавець вирішив запровадити контроль уже під час виконання працівником своїх трудових обов'язків, то працівника «слід, відповідно до ст. 32 Кодексу законів про працю України, не пізніше ніж за два місяці до запровадження контролю попередити про зміни в організації праці, а саме: щодо запровадження контролю за роботою працівника та можливої перевірки роботодавцем електронної переписки, користування

Інтернетом, перевірки телефонних дзвінків чи здійснення відеозапису тощо)» [215]. Наслідком незгоди працівника із запровадженням такого контролю є припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП України.

В іншому твердженні йдеться про те, що «влаштовуючись або вже працюючи на певній посаді, працівник має право на повну достовірну інформацію про умови праці та вимоги на робочому місці (ст. 29 КЗпП України), до них також можна віднести способи контролю щодо його виробничої діяльності» [21].

На нашу думку, сам контроль роботодавця не варто відносити до умов праці. Так, згідно з Додатком №1 до Методичних рекомендацій для проведення атестації робочих місць за умовами праці (із змінами і доповненнями, внесеними роз'ясненням Міністерства праці України, Міністерства охорони здоров'я України від 22 березня 1993 року №06-960), затвердженого постановою Міністерства праці України від 01.09.92 №41, умовами праці є сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі праці [72].

Поняття та значення контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків було визначено вище у цьому підрозділі. Сутність контролю роботодавця не зводиться тільки до «перевірки роботодавцем електронної переписки, користування Інтернетом, перевірки телефонних дзвінків чи здійснення відеозапису тощо». Як одна з функцій роботодавця контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків є окремим напрямом його діяльності, а зазначене вище є одними із способів здійснення такого контролю.

Інша річ, що про здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівником трудових обов'язків і способи його здійснення необхідно попередити працівника до початку роботи за трудовим договором, про що не зазначається у ст. 29 КЗпП України. У зв'язку з цим пропонується доповнити цю статтю після пункту 3 частини першої окремим пунктом такого змісту: «_) здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівником трудових обов'язків, у тому числі із застосуванням технічних засобів спостереження».

Таким чином, на підставі аналізу поняття, мети та змісту контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків видається можливим визначити його значення як: однієї з основних ознак трудових відносин; форми реалізації одного з основних трудових прав роботодавця – права контролювати виконання працівниками трудових обов'язків; інструменту впливу роботодавця на працівника як складової організаційного елементу трудових відносин; способу організації зворотного зв'язку між працівником і роботодавцем у ході виконання поставлених завдань; механізму оцінки фактично досягнутих працівником результатів праці, покликаною забезпечити застосування коригуючих заходів у разі необхідності, заходів заохочення або дисциплінарного стягнення; засобу для об'єднання зусиль роботодавця та працівників, спрямованого на досягнення визначених результатів у рамках існуючих організаційних правил.

1.3. Основні ознаки та принципи контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків

Для визначення основних ознак контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків варто також зосередити увагу на наукових підходах до співвідношення понять «контроль», «нагляд» та «моніторинг», які мають низку спільних рис. У той час як одні вчені їх ототожнюють (здебільшого це стосується нагляду та контролю), інші – виокремлюють відмінності між ними.

Відповідно до Великого тлумачного словника сучасної української мови контроль означає перевірку, облік чиєїсь чи якоїсь діяльності, а також нагляд за ким-небудь (чим-небудь) або суб'єкта (установу чи організацію), який його здійснює [14, с. 569]. Своєю чергою, згідно з Економічним енциклопедичним словником, контроль – це реальна влада, яка базується в руках певного управлінця. Таким чином, контроль полягає у перевірці відповідності підконтрольного об'єкта встановленим вимогам [35, с.346].

Натомість, у Великому тлумачному словнику сучасної української мови «нагляд» розглядається як дія зі значенням «наглядати або група осіб чи орган влади, що наглядають за ким-, чим-небудь» [13, с. 554–555].

О.С. Шморгун наголошує на неможливості ототожнення зазначених понять і зведення тільки до терміну «контроль» [213, с. 147].

В.М. Гаращук наводить дефініції кожного із зазначених понять, якими і аргументує їх відмінності. Зокрема, вчений визначає контроль як одну з форм організаційно-управлінських відносин, що охоплює сукупність дій із спостереження за функціонуванням відповідного об'єкта контролю з метою:

- 1) отримати достовірну інформацію про перебіг виконання поставлених завдань на підставі даних об'єктивної дійсності;
- 2) мати можливість коригування підконтрольних дій, поведінки об'єкта;
- 3) попередити загрозу порушення запланованих результатів;
- 4) надати допомоги підконтрольному об'єкту в поновленні становища, що мало місце перед порушенням, або запобігти погіршенню поточного стану;
- 5) встановити причини та обставини, які сприяють порушенням вимог;
- 6) прийняти заходи щодо притягнення до відповідальності за порушення [19, с.с. 203, 206].

При цьому нагляд В.М. Гаращук розглядає як юридичний аналіз стану справ із застосуванням встановлених форм, але поза безпосереднім втручанням у діяльність підконтрольного об'єкта [19, с.207].

С.С Вітвіцький, посиляючись на відмінності зазначених понять, звертає увагу на те, що нагляд полягає у «пасивній» діяльності, тоді як контроль – у активній. Він відзначає, що поняття «контроль» значно ширше, оскільки разом із спостереженням передбачає втручання у діяльність з метою усунення недоліків. Також він наголошує, що для обидвох процесів характерною особливістю є наявність дій, які полягають в аудиті, спостереженні, перевірці, моніторингу тощо [16, с.62].

На нашу думку, заслуговує на підтримку науковий підхід до співвідношення понять «нагляд» і «контроль» Д.В. Бурлаченка, який досліджує

зазначені поняття в аспекті нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю як складової системи захисту трудових прав і свобод. Учений відзначає, що «нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю мають не тільки спільні риси, а й низку відмінностей, які не дозволяють вважати їх тотожними правовими категоріями. Функціональна спрямованість, завдання, форми здійснення зазначених правових категорій є різними, а відповідно і повноваження із здійснення нагляду і контролю компетентних органів повинні бути чітко визначені законодавством. Такий підхід має бути відображений на законодавчому рівні, а саме у КЗпП України, Законі України «Про засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», проєкті Трудового кодексу України» [9, с. 153].

Вчений також вважає не зовсім вірним твердження деяких науковців про те, що в актах чинного законодавства терміни «нагляд» і «контроль» застосовуються як тотожні, слушно зауважуючи, що «чітке розмежування цих двох категорій відсутнє у чинному КЗпП України, Законі України «Про засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», але на підзаконному рівні таке розмежування здійснюється, про що свідчать зміст Положення про Державну службу України з питань праці, Порядку здійснення державного нагляду за дотриманням законодавства про працю, Порядку здійснення державного контролю за дотриманням законодавства про працю» [9, с. 153-154].

За деякими тлумаченнями моніторинг вважається видом контрольної діяльності. Його також позиціонують у якості дієвого інструменту, самостійної ланки управлінського циклу.

Відповідно, під управлінським моніторингом розуміють процес систематичного відстеження, обробки та аналізу даних про об'єкт управлінської діяльності як системи в цілому та чинників, які впливають на нього, а також на збереження, сортування, використання та поширення інформації про отримані результати.

Як зазначає С.В. Пехарева, сутністю контролю є забезпечення досягнення мети організації на підставі інформації, отриманої при зворотному зв'язку. Окреслюючи те, що процес контролю складається з установлення стандартів, виміру результатів, їх порівняння та за необхідності коригування поточних показників, робіт, вченій видається істинним висловлювання щодо його ідентичності з моніторингом, який має таке ж спрямування та ознаки, але на більш якісно новому рівні [80, с.144].

Водночас існують думки про те, що нагляд і моніторинг є видовими поняттями, які застосовуються в якості методів, форм та інструментів провадження контролю, тоді як останній – пропонують розглядати як родове.

Як видається, варто схилитися до останнього твердження та розглядати моніторингову діяльність як одну з форм контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків.

Окреслюючи співвідношення контролю, нагляду та моніторингу, необхідно також зауважити, що їх поєднують три складові: процедура спостереження, інформування, аналізу.

Для визначення основних ознак контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків можна взяти за основу ознаки контролю, що виокремлюються представниками інших галузей права і знань. Так, автори підручника «Загальне адміністративне право» до ознак контролю як функції публічного адміністрування зараховують такі: 1) публічний характер; 2) законність; 3) об'єктивність; 4) всесторонність; 5) забезпечення можливістю втручання контролюючого суб'єкта в діяльність контролюваного тощо [33, с. 555]. Варто звернути увагу на те, що принцип законності виражається, на думку вчених, «у нормативному закріпленні правомочності суб'єктів публічної адміністрації здійснювати діяльність, змістом якої є контроль» [33, с.555].

На думку М.Г. Ісакова, основні ознаки державного контролю в економічній сфері є такими:

– прояв як функції, притаманної контролюючому суб'єкту, здебільшого у рамках перебігу відносин та процесу діяльності;

- наявність встановленого та окресленого суб'єктного контролюючого складу, уповноваженого на здійснення контрольних дій в межах сфери діяльності та наданих повноважень;
- чітка мета його спрямування: перевірка дотримання норм законодавства (забезпечення законності) й виконання поставлених завдань, прийнятих рішень і їх правомірності;
- відносно постійний та превентивний характер;
- можливість оперативного втручання контролюючого суб'єкта у діяльність об'єктів та застосування заходів примусу у разі виявлення порушень, відхилень;
- реалізація шляхом аналізу, перевірки та спрямування діяльності суб'єктів правовідносин відповідно до їх завдань та встановлених правових приписів;
- включає сукупність різних за формою дій [41].

Метою здійснення контролю роботодавцем є: отримання достовірної та об'єктивної інформації про виконання працівниками трудових обов'язків; порівняння досягнутих результатів із попередніми та прогнозованими; аналіз отриманої інформації на предмет виявлення і припинення фактів порушень чинного законодавства, правил внутрішнього трудового розпорядку, інших локальних правових актів; вжиття необхідних заходів у разі виявлення порушень або їх загрози; з'ясування причин і умов, які сприяють їх вчиненню, та їх усунення; попередження нових порушень і настання негативних наслідків у процесі виробництва і праці; встановлення потреби корегування умов праці працівників; мотивація та стимулювання працівників, їх заохочення; загальна оцінка результативності та ефективності прийнятих роботодавцем управлінських рішень з точки зору їх виконання працівниками.

У цьому контексті працівник як контрольований суб'єкт виконує свої трудові обов'язки згідно з вказівками роботодавця, як правило, за чітко встановленим графіком (тривалістю робочого часу) на робочому місці та за наявності належних умов праці, створених і забезпечених роботодавцем для найбільш ефективного здійснення ним трудової функції, що і відображає одне з

головних призначень контролю – дотримання внутрішнього трудового розпорядку, норм і правил, що регламентують трудову функцію працівника (але варто зауважити, що виключенням із цих правил є дистанційна праця).

Тому необхідно акцентувати увагу на тому, що такий контроль являє собою не тільки кінцеву перевірку виконаних завдань, а й моніторинг процесу здійснення трудової функції працівником, що має на меті виявити відхилення від певних управлінських рішень та скорегувати, спрямувати дії виконавця на чітку реалізацію поставлених завдань.

Це підтверджує одну з основних характеристик контролю – безперервність його відтворення в рамках процесу прийняття управлінського рішення, з початку до остаточної його реалізації.

Загалом контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків характеризується наявністю таких основних ознак:

- внутрішній характер контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків, тобто здійснення його в рамках індивідуальних трудових правовідносин;

- наявність чітко визначеної мети контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків;

- особливий суб'єкт контролю – роботодавець, а також специфічний об'єкт контролю – виконання працівниками трудових обов'язків за визначеною у трудовому договорі трудовою функцією;

- наявність створених та забезпечених роботодавцем умов для належного виконання працівником своїх трудових обов'язків (крім працівників, які уклали трудовий договір про дистанційну роботу);

- здійснення контролю у визначених чинним законодавством, локальними правовими актами, трудовим договором (контрактом) формах із дотриманням установлених вимог;

- наявність законних способів і засобів, якими забезпечується здійснення такого виду контролю;

- постійний і превентивний характер здійснення контролю роботодавцем;
- можливість оперативного втручання суб'єкта контролю (роботодавця) у діяльність працівника та застосування необхідних заходів реагування у разі виявлення порушень, відхилень від установлених норм і правил або їх загрози.

Важливе теоретичне і практичне значення також мають основоположні засади здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків.

Автори підручника «Загальне адміністративне право» виокремлюють загальні та спеціальні принципи контролю залежно від сфери суспільних відносин, в якій здійснюється контрольна діяльність суб'єктами публічної адміністрації. До загальних принципів, на думку вчених, належать: принцип верховенства права; принцип об'єктивності контрольної діяльності публічної адміністрації; принцип доцільності; принцип своєчасності контрольної діяльності публічної адміністрації; принцип ефективності контрольної діяльності публічної адміністрації [33, с. 556-557]. При цьому спеціальними принципами контрольної діяльності суб'єктів публічного адміністрування вважаються «принципи, що визначають засади здійснення контролю у конкретно-визначених суспільних відносинах» і які закріплюються у різних нормативно-правових актах (законах «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», «Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні» та ін.).

Р. О. Савченко пропонуються як принципи внутрішнього контролю, які використовуються системою управлінського контролю, так і специфічні принципи.

До першої категорії вчений відносить принципи:

- надійності, який полягає у використанні належних процедур, зокрема під час виявлення відхилень чи загроз;

- підконтрольності, за якого має бути вироблена чітка підконтрольність суб'єктів внутрішнього контролю за допомогою чинників субординації;
- своєчасності повідомлення, який відображається за рахунок встановлення методів оперативного реагування та інформування про появу відхилень у процесі діяльності;
- інтеграції, що забезпечується наявністю сталого взаємозв'язку між працівниками різних функціональних напрямів;
- зацікавленості керівництва у позитивних результатах за посередництвом застосування ефективних методів та процедур, викликаних системою внутрішнього контролю;
- компетентності, який полягає у перманентному доведенні керівництвом своєї кваліфікації, високого рівня знань та самовдосконалення за допомогою навчальних курсів, семінарів, тренінгів, спрямованих на отримання прогресивного досвіду;
- перманентності, що відтворюється за рахунок застосування контрольних дій та процедур на постійній основі;
- пріоритетності, що засновується на приматі контролю важливих завдань над тими, що абсолютно ніякої цінності для досягнення остаточних результатів не несуть.

Другою групою (специфічних принципів) пропонується охопити такі:

- планування (встановлення планових показників з розрахунком меж відхилень від очікуваних параметрів, визначення чинників, що впливатимуть на взаємозалежність запланованих показників та фактичних);
- необхідності (врахування даних внутрішніх та зовнішніх чинників, обставин, причинно-наслідкових зв'язків);
- суттєвості (надання пріоритетного значення для вагомих процесів діяльності);
- тенденційності (врахування поряд з поточною інформацією у поєднанні з окресленням майбутньої звітності тієї, що охоплює попередні періоди);

- винятковості (врахування можливості настання форс-мажорних обставин);
- прямого контролю (розуміння суб'єктами контролю об'єктів його здійснення, а також наявність кваліфікацій у таких суб'єктів) [150, с.35].

Принципи внутрішнього контролю нерозривно пов'язані з його прийомами. Під ними розуміються дії чи низка дій, спрямованих на забезпечення виконання поставлених завдань, досягнення встановлених цілей. Роботодавець має чітко уявляти, яким із доступних прийомів він може скористуватися та втрутитися у діяльність свого підлеглого. Якщо на етапі провадження певної процедури є потреба у застосуванні декількох контрольних дій, то це цілком можливо як паралельно, так і послідовно.

Контролювати роботу підлеглих необхідно і вказане обґрунтовується можливістю вчасно відреагувати на порушення, відхилення чи їх загрозу, вирішити поточні проблеми, що були зумовлені як внутрішніми, так і зовнішніми чинниками в ході виконання завдань. Здійснювати контрольні дії можна по-різному, а тому вірно обраний метод та варіант поведінки покликані зумовити мотивацію у працівників покращити показники, довести їх до очікуваних стандартів. Також треба розуміти, який це саме управлінський рівень. Відповідно, можна стверджувати, що йтиметься саме про локальний рівень.

Враховуючи зазначене, варто окреслити основні принципи контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків. Насамперед одним із головних принципів такого контролю є законність його здійснення, що полягає у дотриманні чинного законодавства, локальних правових актів, умов трудового договору.

Поряд з цим можна виокремити наступні принципи його здійснення:

- доцільність (полягає в необхідності його забезпечення за певних умов);
- систематичність (періодичність його застосування повинна корелюватися з необхідністю);

- наявність інформативного зв'язку (двобічного спілкування) між роботодавцем та працівником, який супроводжується заздалегідь обумовленою процедурою підтримання такого зв'язку;
- об'єктивність його здійснення, що покликана знівелювати будь-яку прискіпливість з боку роботодавця;
- цілеспрямованість застосування, що передбачає акцент на забезпечення сумлінного та належного виконання працівником трудових обов'язків;
- дотримання роботодавцем установлених меж і вимог до здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків;
- гласність способів і засобів контролю, що застосовуються роботодавцем.

Важливим є те, що контроль має бути обмежений відповідними вимогами, гарантією дотримання яких має бути відповідальність роботодавця за перевищення меж застосування такого контролю.

Зазначені принципи здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків повинні також обумовлюватися дієвістю та ефективністю його застосування роботодавцем.

Тут варто зауважити, що поведінка осіб – не є єдиним фактором, що надає визначення критерію ефективності. Відповідно, аби контроль здійснювався максимально ефективно і сприяв виконанню поставлених завдань, він має відповідати певним характеристикам.

В.Т. Шатун до таких характеристик відносить: «стратегічну спрямованість; орієнтацію на результат; своєчасність; безперервність; точність; обґрунтованість критеріїв; зрозумілість; гласність; всебічність; гнучкість; простоту; економічність» [209, с. 55-56].

Зазначені показники цілком є прийнятними і для встановлення ефективності контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків.

Водночас необхідно акцентувати увагу на тому, що дієвість контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків багато в чому залежить від виконання ним свого зобов'язання за трудовим договором –

забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Тобто, право роботодавця контролювати виконання працівниками трудових обов'язків пов'язане зі створенням роботодавцем необхідних організаційних та економічних умов для нормальної роботи, за яких працівники мають можливість виконувати належним чином свою трудову функцію.

Закріплення права роботодавця контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, своєю чергою, не звільняє його від обов'язків, серед яких: забезпечення працівника належними безпечними і гідними умовами праці, робочим місцем, необхідними засобами для роботи; встановлення відповідного робочого графіку; ознайомлення працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку (з урахуванням форми організації праці) та ін. В аспекті, що стосується забезпечення безпечних і здорових умов праці, зокрема, варто звернути увагу на норми Директиви 90/270/ЄЕС від 29 травня 1990 року про мінімальні вимоги безпеки та здоров'я при роботі з екранними пристроями [58], яка встановлює мінімальні правила з охорони праці на роботах із комп'ютерами з використанням дисплеїв, а також вимагає від роботодавця здійснювати аналіз робочого місця оператора комп'ютера з метою вивчення умов праці та виявлення шкідливих факторів, що особливо впливають на його зір, фізичне самопочуття і можуть викликати психологічний стрес. Вони є доречними до імплементації в частині використання гнучких форм зайнятості.

1.4. Класифікація видів контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків

Поряд з визначенням основних ознак контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків та принципів його здійснення варто дослідити його види з позиції їх огляду в рамках категорії «класифікація», оскільки саме класифікацію вирізняють як один з найбільш розповсюджених

прийомів юридичної техніки, який використовується вченими-юристами з метою встановлення істини в процесі дослідження певних правових явищ.

У філософських словниках під терміном «класифікація» розуміється систематичний поділ та впорядкування понять і предметів, а також розподіл по групах, розрядах, класах. Недарма саме класифікація слугує важливим логічним прийомом при вивченні та дослідженні певних явищ, що допомагає глибше та більш детально осягнути їх сутність.

Існують думки про необхідність проведення класифікації як можливості окреслення субпідрядних понять у діяльності особи, яка спроможна встановити певні зв'язки між ними. Також вважається, що це процес логічної операції поділу об'єму поняття, зокрема, на види.

Якісний поділ, впорядкування, систематизація певних категорій за зовнішніми ознаками та внутрішніми особливостями дає можливість глибше дослідити зміст поняття.

У Словнику української (1970-1980) мови в 11 томах класифікація визначається як «система розподілу предметів, явищ або понять на класи, групи тощо за спільними ознаками, властивостями» [162, с. 175].

Виходячи із зазначеного, під класифікацією розуміється система розміщення предметів за схожими, спільними характеристиками, які при цьому у своєму поєднанні володіють видимими відмінностями від інших класів.

Підґрунтя для поділу становлять саме істотні ознаки певного поняття, характерні риси, а також похідні властивості впорядкованих об'єктів. Таку класифікацію можна віднести до природної. Разом з тим якщо об'єкт потребує упорядкування за несуттєвими ознаками, то на допомогу має прийти штучна класифікація.

У деяких джерелах, зокрема у словниках, класифікація ототожнюється з поділом. Тут варто зауважити, що сама по собі класифікація взагалі неможлива без поділу, адже саме останній слугує логічною основою для неї. При цьому при класифікації мають виконуватись усі правила поділу з усією специфікацією за об'єктом. Таким чином, поділ має відбуватись на одному базисі, а кожна

оброблена категорія має виключати можливість наявності іншої подібної. Зазначене буде відображати головні вимоги до класифікації – її співмірність, безперервність, сталу своєрідність. Саме остання з них покликана забезпечити можливість розрізнити та поєднати в окремі категорії об'єкти не лише за поверхневими спільними особливостями, а й за більш відчутними характерними ознаками для певних явищ.

Поряд з тим, що класифікація має теоретичне значення, питомої ваги набуває й її практичне застосування у процесі діяльності особи. Таким чином, можна обґрунтувати доцільність не тільки емпіричного напряму дослідження, а і його прикладний характер.

Останнє свідчить про те, що класифікація – це не лише засіб для пізнання, а й метод діяльності певної особи, який полягає в застосуванні аналізу характерних ознак досліджуваного явища.

Тому характерним для класифікації, яка має методологічне значення, є розподіл об'єкту за ознакою на класи для кращого розуміння сутності явища в цілому, дослідження окремо кожної його риси та підбиття підсумків всієї наукової розвідки.

Можна погодитись з думкою про те, що мета самої класифікаційної діяльності – це підвищення рівня правового регулювання сформованих видів суспільних відносин, їх розрізнення та угруповання за необхідною ознакою в найбільш доцільні групи.

Класифікація передбачає не тільки процедуру розподілу та побудови певних видів, класів, а й допомагає попередньо досягнути процедуру їх подальшого використання. Для цього слід також розуміти, яка система побудови зв'язку між обраними об'єктами, тобто заздалегідь чітко виокремити основні властивості самого об'єкту, провести аналіз та синтез відповідної інформації та розглянути її в контексті взаємозв'язку, взаємовідношення з іншими об'єктами.

Саме чітка та вдала класифікація спроможна врегулювати суспільні відносини з урахуванням їх головної мети призначення та відтворення. Тому тут

важливо чітко розуміти предмет правового регулювання, а також методи правового впливу на означені відносини.

Щодо класифікації саме контролю слушну думку висловлює О.Ф. Андрійко, стверджуючи, що вона є не лише теоретичним відображенням його різноманітності та різноплановості, а слугує практичним унормуванням окремих сфер [1, с. 351].

У науці трудового права відсутні напрацювання стосовно класифікації контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків. Тому для визначення критеріїв класифікації видів контролю роботодавця необхідно звернутися до наукового доробку представників інших галузей права і знань.

Розпочинаючи пошук істотних ознак для класифікації, варто зауважити на наявність деякого шаблону контрольних процедур в управлінській діяльності, зокрема характеристик, що дозволяють комплексно охарактеризувати контроль: час проведення контролю, джерела отримання даних про поточне виконання поставлених завдань, періодичність проведення контролю та його форми. Варто акцентувати увагу на тому, що наведена нижче класифікація не перекреслюватиме наявність підвидових зв'язків [70, с. 7].

За часом проведення у літературі виділяють попередній (випереджаючий), поточний та наступний (деякі пропонують називати прикінцевим) контроль.

За джерелами отримання фактичних даних (за інформаційним забезпеченням) виокремлюють фактичний та документальний контроль. Стосовно другого слід зауважити, що раціональне забезпечення та організація документообігу, як і чіткий, запропонований за її допомогою розподіл прав та обов'язків працівників, є визначальними факторами ефективної роботи всієї системи контролю.

За періодичністю проведення контролю пропонують розрізняти плановий та позаплановий. Також у літературі за цим критерієм виділяють регулярний та разовий контроль [71, с. 107].

За формами контролю виокремлюють ревізію та перевірку. В. М. Цепенда вважає за необхідне також включити у поділ за даним критерієм такі види, як: експертиза, аудит тощо [200].

У науковій літературі також пропонується поділ контролю за характером взаємовідносин суб'єкта і об'єкта на внутрішній та зовнішній контроль.

При цьому зовнішній попередній контроль обмежується перспективним плануванням розвитку діяльності за допомогою формування довгострокових програм. Як свідчить практичний досвід, при цьому зовнішній поточний контроль передбачає присутність на місці виконання роботи. Останній може відбуватись за допомогою перевірок показників за конкретний період, проведення ревізії поточної документації.

Можна підтримати тезу, що система зовнішнього контролю діє на контрольованому об'єкті періодично, що, своєю чергою, зумовлює у такому випадку перевагу внутрішнього контролю.

Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків за характером взаємовідносин між суб'єктом і об'єктом є внутрішнім контролем. Потрібно відзначити, що у трудових кодексах окремих зарубіжних країн закріплений такий вид контролю, як внутрішній контроль. Так, у Трудовому кодексі Республіки Казахстан є окремий Розділ 5 «Контроль за додержанням трудового законодавства Республіки Казахстан», який містить главу 21 «Державний контроль за додержанням трудового законодавства Республіки Казахстан» і главу 22 «Внутрішній контроль». Щоправда останній стосується тільки безпеки і охорони праці. Відповідно до частини другої ст. 201 Кодексу «внутрішній контроль із безпеки і охорони праці здійснюється роботодавцем у цілях додержання встановлених вимог із безпеки і охорони праці на робочих місцях і вжиття невідкладних заходів з усунення виявлених порушень» [43].

Внутрішній попередній контроль являє собою регулярні прогностичні розрахунки, планування, попередній аналіз і оцінку альтернатив дій у певному циклі. При цьому при плануванні у його межах контролю мають піддаватись усі процеси з урахуванням результатів попередньої діяльності.

Процедура внутрішнього поточного контролю має ґрунтуватися на чіткому розподілі процесів, установлених повноваженнях у межах управлінського процесу та на безпосередньому виконанні поставлених завдань. При такому контролі всі елементи системи підлягають моніторингу, а тобто перебувають під наглядом.

Подальший внутрішній контроль стає можливим за рахунок порівняння отриманих і запланованих результатів, під яким розуміється оцінка позитивних та негативних наслідків відхилень від очікуваних нормативів.

Попередньому, поточному та подальшому контролю характерні змістовні процедури, які протікають послідовно, що дає підстави стверджувати про його безперервність. Такий контроль є повністю інтегрованим в управлінський процес [70, с. 14].

Також існують позиції про поділ контролю за рівнем охоплення на суцільний та вибірковий, за ступенем відкритості – на гласний та негласний тощо [5].

Слід зауважити, що у наукових працях розрізняють ознаки класифікації та відповідність їм видів систем контролю, зокрема:

1) за часом здійснення контрольних операцій: випереджаючий, поточний та прикінцевий. Він є найбільш застосовним, оскільки охоплює періоди трансформаційних дій.

Випереджаючий контроль має застосовуватись ще до початку трансформаційного процесу, зокрема, він покликаний відслідкувати характеристики початкових даних, якість допоміжних ресурсів до того, як розпочнеться виконання поставлених завдань. Тобто, це оцінка попередніх даних перед запуском процесу діяльності.

Метою цього виду контролю є запобігання ситуації неправильного сприйняття майбутніх поточних показників виконавського процесу, а також дії на випередження стосовно ситуацій, які здатні завдавати шкоди розробленому процедурному порядку.

Своєю чергою поточний контроль має здійснюватися під час усього трансформаційного процесу. Він ґрунтується на вимірюванні фактичної діяльності, фіксації наявності відхилень та вжиття заходів для оперативного реагування керівника. При цьому вжити заходів з питань застосування коригуючих дій керівнику слід без зволікань, одразу після виникнення відхилень від встановлених стандартів для досліджуваних показників (або з мінімальним розривом між цими моментами у часі). Варто також вказати, що саме при цьому виді контролю великою є ймовірність виявити причини відхилень, констатувати їх та вжити заходів з реагування та попередження погіршень поточного становища.

Прикінцевий контроль проводиться після завершення трансформаційного процесу. Його мета – це констатація фактів відхилень від норм та їх остаточна оцінка вже поряд із присутніми збитками. Його ефективність значно менша за зазначені вище два, але для деяких видів діяльності – це єдиний можливий вид для застосування. Проте серед переваг цього виду контролю варто відзначити: узагальнення інформації для вдосконалення процесу планування в майбутньому, а також можливість побудувати ефективну мотиваційну систему;

2) за цілями та завданнями системи контролю: поточний контроль виконання рішень, контроль за діяльністю окремих виробничих та управлінських підсистем та стратегічний контроль;

3) за об'єктом контролю: строки виконання наказів, розпоряджень, окремих документів тощо; якість роботи (окремих виконавців, груп, підрозділів тощо), додержання встановлених параметрів (нормативів, стандартів) – технічних, економічних, організаційних та ін.;

4) за глибиною керуючого впливу: система спостережень і одержання інформації за ходом виконуваних робіт (моніторинг); оперативне втручання в процеси виробництва та управління; контроль за результатами виробничої та управлінської діяльності (фінальний контроль з впливом на майбутні рішення);

5) за обладнаннями, що використовуються для контрольних операцій: журнали, картотеки, табло, графіки, персональні книжки виконавців тощо (ручні

системи), автоматизований контроль виконання, комбінована система (автоматизовано-ручна).

Варто також звернути увагу на вимоги до класифікованого управлінського контролю, серед іншого, необхідно, щоб він був забезпечений відповідними ресурсами, був доволі гнучким, керованим та інтегрованим. При цьому людина має становити пріоритет в контролі, а обсяг його здійснення має ґрунтуватись на встановлених стандартах.

Аналізуючи наведені вимоги, варто зазначити, що дійсно людина в управлінській діяльності відіграє важливу роль. Вона може брати у ній участь як суб'єкт та об'єкт контролю. Саме завдяки людині управлінському процесу характерні організаційна структура, розподіл обов'язків.

Метою управлінського контролю є визначення стандартів. Відповідно, їх розробка та доведення до відома виконавців має дуже вагомe значення. Встановлення параметрів контролю має бути об'єктивним, тобто необхідними для врахування стають безліч факторів (навколишнє та внутрішнє середовище, виробничі потужності тощо).

Всі види ресурсів мають бути задіяні та використані з метою досягнення певних цілей. Зазначені ресурси можуть бути різними, мати, зокрема, грошовий вимір.

Під гнучкістю контролю розуміється узгодженість системи управління та контрольного середовища. Тут передбачається активна дія контролю з координації всіх процесів діяльності. Для цього необхідним стають наявність ініціативності та креативності у суб'єкта контролю, застосування яких буде націлене до досягнення встановлених під час процесу планування результатів.

Керованістю у розрізі контролю пропонується вважати те, що суб'єкт контролю має відповідати за об'єкт або за відтворювану ним діяльність. Тільки у такому випадку можна досягнути ефективності всієї системи.

Категорія інтегрованості контролю передбачає кореляцію всіх складових, задіяних під час його застосування. Відтак, будь-яка розробка чи планування

процесів мають узгоджуватись з метою виробництва, системою управління та відповідати цілям організації.

Наведена класифікація контролю як системи цілком адаптивна до такої, що за видами, які необхідно виокремити в процесі вивчення контрольних дій, є можливою до застосування роботодавцем щодо контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків.

Але, повертаючись до першої класифікації у рамках управлінської діяльності, слід зазначити, що у більшості випадків назва здатна відобразити сутність виду. Проте деякі уточнення слід запропонувати для деталізації класифікації за формами.

Відповідно, при розрізненні, зокрема ревізії та перевірки, слід окреслити прагнення менеджера:

- при ревізії – це необхідність охопити максимальну кількість етапів за допомогою використання вибіркового контролю (сама по собі ревізія за часом є представником подальшого контролю, тобто вона проводиться тільки за наявності даних про вже проваджені дії);

- при здійсненні перевірки – це максимальний аналіз даних за одним та/або кількома процесами за посередництвом суцільного виду контролю.

Варто зауважити, що завдання, які стоять перед суб'єктом здійснення перевірки, відтворюються за допомогою саме контрольних процедур, які в змозі у певній сукупній, впорядкованій системі прийомів та засобів як документального, так і фактичного методів застосування забезпечити його ефективність. Тому дуже важливо для суб'єкта контролю обрати найбільш доцільний склад прийомів, необхідних та можливих для застосування, володіючи при цьому повною, заснованою на об'єктивній дійсності інформацією про об'єкт контролю, яка матиме доказову дію.

Для того, щоб запропонувати всеохоплюючу та коректну класифікацію видів контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків, необхідно чітко розуміти період його застосування, обсяг його розповсюдження та, відповідно, етапи, які для нього є притаманними.

Мета першого етапу полягає у плануванні результатів, визначенні параметрів, що підлягатимуть контролю, формуванні цілей, стандартів та критеріїв. Для цього встановлення орієнтирів планових показників слугує чітке розуміння цілей виконання поставлених завдань. Тільки адекватно сприймаючи поточні процеси, можна заздалегідь передбачити обґрунтовані, гнучкі нормативи.

Другий етап пов'язаний з вибором основних об'єктів, які підлягатимуть контролю, збором облікових даних, матеріалів для спостережень, обробкою одержаної інформації, розрахунком показників, а також складанням аналітичних документів (таблиць, графіків, діаграм тощо).

Тільки під час третього етапу відбувається порівняння отриманих параметрів, результатів із встановленими напередодні стандартними показниками, а також визначення обсягу та масштабу відхилень (у рамках якого відхилення від запланованих показників не впливає на результат).

Четвертий етап характеризується вжиттям дій для впровадження коректив, перегляду планів, перерозподілу завдань та удосконалення проваджених дій [71, с. 110].

Тобто застосування зазначених положень до контролю роботодавця полягає в такому: початкове формування цілей контролю та визначення параметрів для аналізу, оцінки показників, вибір об'єктів, які контролюватимуться; порівняння отриманих результатів із заздалегідь орієнтовно запланованими; вжиття (за необхідності) заходів для коригування даних. Стосовно критерію необхідності та доцільності вжиття коригувальних заходів, то слід зазначити, що з'ясувавши та встановивши факт наявності/відсутності відхилень від норми, їх характер, вагомість у межах охоплення всієї діяльності, можливість влучно та позитивно вплинути на поточні показники, не зашкодивши всій системі, треба виокремити наступні лінії поведінки для керівника:

- не реагувати (нічого не робити), у разі якщо фактичні результати співпадають із запланованими і цілі досягнуті;

- ліквідувати відхилення, попередньо встановивши їх обсяги та масштаби, а також причини їх виникнення, прийоми для реагування та доцільність їх застосування на поточній стадії;

- переглянути стандарти, якщо з'ясувалось, що було встановлено недосяжні стандарти та норми, за оптимістичного плину діяльності їх нереально досягнути і в даному випадку оптимістичним є шлях із перегляду планів та стандартів.

Аби правильно застосувати контроль (здебільшого перевірити роботу підлеглого), пропонується класифікувати за групами види контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків наступним чином.

По-перше, за чисельністю контрольованих суб'єктів:

- загальний контроль (стосується всіх працівників, застосування якого передбачається під час укладення трудового договору на загальних підставах);

- вибіркового контролю (спрямований на одного чи декількох працівників залежно від особливостей покладених на них трудових функцій або з урахуванням обставин, що виникають під час реалізації вказівок роботодавця).

Така класифікація за кількісною ознакою також проявляється у співвідношенні передбачених у трудовому договорі обов'язків працівника з його фіксованою трудовою функцією, а також з наданням відповідних доручень роботодавцем та якістю їх виконання зазначеним суб'єктом.

По-друге, за часом та ступенем охоплення контролем працівників можна виокремити:

- суцільний, комплексний контроль (повсякчасне спостереження за трудовою діяльністю працівника, зокрема за процесом виконання обов'язків, а також оцінка кінцевого результату, орієнтуючись на заплановані часові рамки та параметри з урахуванням корегування непрогнозованих відхилень);

- періодичний контроль (систематичний моніторинг виконання вказівок за певний проміжок часу (здебільшого в процесі виконання вказівок, а не по його завершенню), покликаний виявити недоліки та скорегувати подальші дії);

– тематичний, епізодичний контроль (спрямований на перевірку виконання окремих доручень, незалежно від етапу виконання працівником його обов’язків, у зручний для керівника час на його власний розсуд).

Цей критерій за ступенем охоплення контролю може обумовлюватися його інтенсивністю, зокрема, бути нормальним чи посиленням.

По-третє, за способом здійснення:

- усний контроль (надання усних вказівок);
- письмовий контроль (надання доручень під письмову позначку ознайомлення, задокументована звітність);
- контроль за допомогою технічних засобів (звукзапис (як приклад, моніторинг телефонних розмов), відеоспостереження з урахуванням вимог чинного законодавства);
- цифровий контроль (відслідковування виконання та обробки завдань у цифровому полі).

Також такий контроль можна класифікувати за формами його здійснення:

- спостереження (цілеспрямоване відстеження, моніторинг здійснення контрольованим суб’єктом трудових обов’язків);
- аналіз (виявлення окремих аспектів виконання працівником поставлених завдань, корегування його певних дій у разі необхідності);
- перевірка і оцінка (співставлення результатів виконаних завдань із раніше запланованими цілями).

Варто зауважити, що однією з найпоширеніших класифікацій контролю є поділ його за стадіями, які, між іншим, вирізняє більшість науковців при дослідженні цього поняття.

Отже, залежно від стадій застосування видається можливим виокремлювати такі види контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов’язків:

- попередній, превентивний контроль (він започатковується під час встановлення локальних умов праці з урахуванням особливостей внутрішнього трудового розпорядку та моделюється в процесі планування дій із виконання

завдань; як показує практика, найбільш вдалим проміжком часу для його застосування є період, коли до завершення виконання працівником поставленого перед ним завдання залишається більш половини відведеного часу);

- поточний контроль (розгортається в процесі виконання роботи, увага при якому сконцентровується на проміжних результатах, їх систематичній оцінці з подальшою можливістю корегування дій працівника);

- прикінцевий контроль (спостерігається на етапі досягнення остаточних результатів трудової діяльності) [182, с. 67].

Зазначені критерії відображають всі тонкощі та особливості процедури контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків. Кожен з них по-своєму доречний і важливий, однак запропонований останній критерій, на нашу думку, є одним із найвагоміших, адже охоплює рівні та стадії здійснення такого контролю.

Саме остання класифікація видів контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків на попередній, поточний і прикінцевий дозволяє попередньо визначити якість та кількість вихідних ресурсів, у ході виробничого процесу вимірити поточні показники на наявність відхилень від стандартів та оперативно на них відреагувати, а також зафіксувати отримані остаточні результати та надати їм оцінку відносно планових показників.

РОЗДІЛ 2

МЕХАНІЗМ ЗДІЙСНЕННЯ РОБОТОДАВЦЕМ КОНТРОЛЮ ЗА ВИКОНАННЯМ ПРАЦІВНИКАМИ ТРУДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ

2.1. Роботодавець як суб'єкт здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків

У багатоступінчастому процесі обміну інформацією між працівниками та роботодавцями постають питання, яким чином:

- доводити до виконавців необхідні розпорядження і вказівки;
- здійснювати систематичний моніторинг за виконанням обов'язків, для того, щоб своєчасно виявити потреби й проблеми;
- одержувати від працівників звіти про хід виконання поставлених завдань [209, с.146].

Характерним аспектом тут слугує діяльність роботодавця, що полягає у вмінні свідомо та компетентно керувати, формувати завдання та координувати процес їх виконання працівниками, брати відповідальність за прийняті рішення, і з огляду на адміністративно-організаційні тонкощі, реалізовувати при цьому якісний та ефективний контроль. Рішення роботодавця мають бути раціональними, впорядкованими за ступенем важливості та формуватися з урахуванням усіх можливих альтернатив, а також відповідати формалізованим вимогам. Їх прийняття має наслідком подальшу організацію всього виробничого процесу із властивими стандартами, його моніторинг, оцінку показників та меж відхилення від запланованих параметрів на підставі одержаного зворотного зв'язку.

Зазначені конкретні, подекуди повторювані щоденно дії потребують правової регламентації, яка міститиме пряму вказівку на реалізацію працівником здатності до добровільної праці, але залежної, підлеглої, економічно-організаційно забезпеченої роботодавцем.

Права та обов'язки суб'єкта трудових правовідносин характеризуються його статусом, місцем у системі трудових правовідносин тощо. Їх ефективна реалізація можлива за умови розуміння працівником та роботодавцем їх цілісності та невід'ємності одне від одного, адже здійснення індивідуальних трудових прав та виконання кореспондуючих ним обов'язків відповідно до чинного трудового законодавства і лежить в основі юридичного змісту індивідуальних трудових правовідносин.

Одними з основних критеріїв визначення таких правовідносин, що слугують для відмежування їх від інших, пов'язаних з виконанням праці, є: реалізація працівником права на працю особисто, на умовах трудового договору, відповідно, виконання трудової функції під керівництвом і контролем роботодавця [205, с. 47-48].

Набуття певного статусу при вступі в трудові правовідносини обумовлюється факторами внутрішньої мотивації та її зовнішнім проявом в модусі поведінки особи.

Правовий статус – це відносно статичний, законодавчо закріплений набір прав і обов'язків, яким встановлюються параметри їх здійснення, реалізації, тому не менш важливим є окреслення меж відповідальності за їх порушення. Набір детермінант, що сприяють ідентифікації статусу особи, традиційно охоплюється її правосуб'єктністю, спроможною виражатися за допомогою застосування змодельованої поведінки [46, с.26]. Правосуб'єктність обумовлює правовий статус особи та залежить від змісту правовідносин, учасником яких стає особа.

У літературі правосуб'єктність розглядається як здатність особи бути суб'єктом права. Особа як суб'єкт права здатна бути учасником правовідносин саме завдяки правосуб'єктності. «Правосуб'єктність зумовлює становище особи в суспільстві, є гарантією стабільності її правового статусу. Вона є не просто сумою прав і обов'язків, не тільки її кількісним відображенням, а необхідним і постійно діючим станом, елементом правового статусу особи, передумовою реалізації її прав і обов'язків» [32, с. 310].

На думку І.М. Якушева, правосуб'єктність є юридичною властивістю суб'єктів трудового права, яка надає можливість вступати у трудові правовідносини, набувати права та створювати у зв'язку з цим для себе обов'язки [216, с. 8].

О.М. Ярошенко відзначає, що «правосуб'єктність об'єднують два компоненти – правоздатність як передбачену нормами права здатність мати суб'єктивні права та юридичні обов'язки (тобто здатність до правоволодіння) та дієздатність як передбачену нормами права здатність та юридичну можливість своїми діями набувати права та обов'язки, здійснювати та виконувати їх (тобто здатність до правореалізації). Трудова правосуб'єктність – це правова категорія, що виражає здатність суб'єкта бути учасником трудових та пов'язаних з ними правовідносин» [193, с.89].

У літературі виділяється ще матеріальна умова правосуб'єктності – це притаманна особі здатність до правоволодіння та правореалізації, юридичну умову існування якої становить її визнання зі сторони зовнішнього правового суб'єкта [69, с. 6].

Більшість науковців вбачають, що правосуб'єктність покликана установити кордони соціально-правових можливостей суб'єкта під час реалізації наявного у нього потенціалу правоздатності. Тому, як доцільно стверджує, зокрема В.А. Січевлюк, архітектуру правосуб'єктності «утворює злагоджене поєднання елементів правоздатності, деліктоздатності та дієздатності» [161, с.с. 148, 168].

Водночас деякі вчені висловлюються на користь того, що сама правосуб'єктність обумовлює наявність усіх трьох складових, а не навпаки. Недарма спеціальні права та обов'язки, встановлені вимоги до особи згідно зі специфічністю виду діяльності визначають її належність до якоїсь категорії, й, відповідно, правовий статус.

Більшість учених при формулюванні дефініції правосуб'єктності оперують словом «здатність», яке характеризується, зокрема, вольовою властивістю особи

обирати спосіб своєї поведінки, маючи, реалізуючи й набуваючи права та обов'язки при вступі в конкретні правовідносини.

Доволі доречною є позиція В.Л. Костюка, який розглядав правосуб'єктність у двох вимірах: об'єктивному та суб'єктивному.

Застосування обох вимірів базується на нормативній регламентації, і якщо в першому випадку вони відображають правові властивості та механізми реалізації суб'єктами трудового права їх трудових прав та обов'язків, повноважень, а також відповідальності, то у другому – властивість їх мати та здійснювати трудові права та обов'язки, реалізовувати повноваження, нести юридичну відповідальність за їх невиконання або неналежне виконання) [62; 61, с. 47-49].

Саме окреслені вище властивості дозволяють особі виступати суб'єктом трудових правовідносин, тобто, характеризують її здатність набувати права та обов'язки і за наявності певних умов їх реалізовувати та виконувати.

Таким чином, особа забезпечується можливістю максимально відтворювати свою трудову функцію, спеціально властиву для неї як для суб'єкта трудових правовідносин. І тому вона не обирає собі комплекс прав та обов'язків, а фактично приймає на себе вже регламентований їх обсяг відносно свого місця і статусу в трудових правовідносинах.

Слід зауважити, що хоча й у КЗпП України, у зв'язку з прийняттям Закону України «Про деєрадянiзацiю законодавства України», застосовується термін «роботодавець», його дефiнiцiї вiн так i не мiстить. Визначення поняття роботодавця закрiплене у статтях 1 Закону України «Про професiйний розвиток працiвників» [110], Закону України «Про професiйнi спiлки, iх права та гарантiї дiяльностi» [108], Закону України «Про органiзацiї роботодавцiв, iх об'єднання, права i гарантiї iх дiяльностi» [111] та iн. Цi визначення певною мiрою вiдрiзняються, тому, безумовно, термiн «роботодавець» має бути визначений, насамперед, в основному кодифiкованому законодавчому актi.

На сьогодні найбільш повне визначення терміну «роботодавець» закріплене у ст. 14 Податкового кодексу України, відповідно до абзацу першого

підпункту 14.1. 222 пункту 14.1 якої «роботодавець - юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво) або самозайнята особа, яка використовує найману працю фізичних осіб на підставі укладених трудових договорів (контрактів) та несе обов'язки із сплати їм заробітної плати, а також нарахування, утримання та сплати податку на доходи фізичних осіб до бюджету, нарахувань на фонд оплати праці, інші обов'язки, передбачені законами» [83]. Абзацом другим підп. 14.1.222 пункту 14.1 передбачається, що «для цілей розділу IV цього Кодексу до роботодавця прирівнюються юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво), постійне представництво нерезидента або самозайнята особа, які нараховують (виплачують) дохід за виконання роботи та/або надання послуги згідно із цивільно-правовим договором у разі, якщо буде встановлено, що відносини за таким договором фактично є трудовими» [83].

В абзаці шостому частини першої ст. 1 Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року №2937-IX роботодавець визначається як «юридична чи фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує найману працю, на яку поширюється юрисдикція України чи іноземної держави, а також зареєстроване в Україні представництво іноземної юридичної держави» [120].

У проєкті Трудового кодексу України, на відміну від чинного КЗпП України, заповнено прогалину у визначенні поняття роботодавця. Відповідно до абзацу першого частини першої ст. 23 законопроєкту «роботодавець – юридична чи фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує найману працю» [125]. Згідно з абзацом другим частини першої цієї статті «роботодавцем також є зареєстроване в Україні представництво іноземної юридичної особи, яке використовує найману працю» [125].

Як видається, у наведених визначеннях потрібно повно зазначити суб'єктів, які можуть мати правовий статус роботодавця. Доцільно доповнити визначення роботодавця в абзаці шостому частини першої ст. 1 Закону України «Про колективні угоди та договори» після слова «юридична» у дужках словами

«її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво». Аналогічні доповнення варто внести й до абзацу першого частини першої ст. 23 проєкту Трудового кодексу України.

Потрібно відзначити, що ані в актах чинного законодавства, ані в проєкті Трудового кодексу України не зазначається у визначенні поняття роботодавця, що це – особа за вказівкою, під контролем та в інтересах якої виконуються роботи. Як видається, ці важливі ознаки варто закріпити у дефініції поняття роботодавця.

Роботодавець вважається найбільш універсальним суб'єктом трудового права, оскільки бере участь у доволі широкому спектрі трудових відносин: створює організаційно-економічні й правові умови для трудової діяльності працівника (що закріплюється в рамках укладеного трудового договору), а також забезпечує фундаментальну основу для створення та діяльності інших суб'єктів трудового права [51, с. 108].

Роботодавець – це той, хто у буквальному сенсі надає роботу (наймає за трудовим договором), особа, для якої найманий працівник виконує роботу або надає послуги в рамках трудових відносин.

Як відзначає Г.І. Чанишева, зміст та обсяг правосуб'єктності роботодавця-юридичної особи ґрунтується на цілях та завданнях діяльності, визначених у статуті, та обумовлюється оперативним та майновим критеріями. Перший зводиться до здатності обирати кадри, організовувати процес праці, створюючи необхідні для цього умови (надавати працівнику робоче місце з урахуванням законодавчих винятків, забезпечувати приладдям для виконання завдань), а матеріальний – до наявності фонду оплати праці. Тоді як виникнення трудової правосуб'єктності роботодавця-фізичної особи виникає з віком, при досягненні якого презюмується можливість використовувати відповідно до законодавства найману працю [205, с. 56-57].

Правосуб'єктність роботодавця характеризується набуттям обсягу правомочностей за певних умов та в межах реалізації його інтересів, необхідних для виконання існуючих завдань та функцій. Хоча права щодо координації,

регулювання діяльності трудового колективу і притаманні особі роботодавця, їх реалізація можлива тільки після набуття відповідного статусу.

Все це відбувається в рамках індивідуальних трудових правовідносин, в основу яких покладений юридично визнаний зв'язок між особою (працівником), яка зобов'язується виконувати передбачену зазначеним договором трудову функцію, тим самим реалізовувати своє право на працю (активувати свої здібності до продуктивної, творчої роботи), та особою (роботодавцем), в інтересах якої ця робота виконується. Таким чином, трудова правосуб'єктність визначається, а точніше, деталізується договором, звідси слідує, що її нормативно-правова ідентифікація носить і договірний характер.

Трудовий договір слугує підставою для виникнення індивідуальних трудових правовідносин, як і деяких видів колективних трудових правовідносин. Такий договір є завжди взаємним та двосторонньо зобов'язуючим, оскільки наділяє його сторін комплексом відповідних паритетних прав та обов'язків [203, с. 205]. Ця позиція підтверджується та посилюється закріпленою у ст. 21 КЗпП України дефініцією трудового договору та іншими положеннями, котрими деталізується правосуб'єктність працівника та роботодавця.

Хоча існування формального письмового трудового договору доводить існування трудових відносин, його відсутність не обов'язково означає, що трудових відносин немає. Дефініції термінів «працівник», «найманий працівник», «роботодавець» прямо залежать від загального розуміння поняття «трудова відносина», а тому залежить не від існування формального письмового трудового договору, а від існування трудових відносин [197].

Відповідно до пункту 13 Рекомендації МОП 2006 року щодо трудових відносин №198 юридичний набір ознак трудових відносин припускає інтеграцію працівника в певну організаційну структуру з чітко встановленим графіком та запропонованим для нього місцем роботи, якими працівник забезпечується для особистого виконання вказівок роботодавця, який натомість зобов'язується періодично виплачувати працівникові винагороду [138]. Зазначене відображає об'єктивно існуючий зв'язок між суб'єктами, за якого один із них спрямовує

діяльність, натомість інший – виконує вказівки, що і характеризує функціональну сторону подібних відносин субординації [79, с.75].

Варто акцентувати увагу на розпоряджувальному впливі роботодавця стосовно його підлеглого, коли виконання трудових обов'язків працівниками супроводжується керівництвом, наглядом та контролем з боку роботодавця, що зумовлюється підпорядкованістю однієї ланки іншій в організації, виражається вертикальною структурою міжособистісних відносин.

Підпорядкованість, яка в широкому розумінні є проявом влади, контролю та керівництва над працівником, водночас є суттєвою характеристикою та індикатором або критерієм для існування трудового договору [59]. Наразі зміни в організації праці, поява в деяких юрисдикціях категорії «квазіпідлеглих» сприяють перегляду сталих підходів стосовно суворості ієрархічного контролю. Проте це не скасовує центральної нормативної ролі підпорядкованості в кваліфікації трудових відносин.

Трудові відносини лежать на перетині економічної організації та правового регулювання праці. Головною особливістю стандартних трудових відносин (які охоплюються виконанням роботи в рамках повного робочого дня, формальних і безстрокових (не прив'язаних до часу домовленостей) є їх ієрархічна сутність, за якої постають наступні повноваження роботодавця:

- керувати працівниками в їхній роботі;
- контролювати роботу працівників, відстежуючи їх продуктивність та результати;
- притягувати працівників до дисциплінарної відповідальності за погану роботу [169, с. 1-3].

Саме стандартні трудові відносини слугують ефективним інструментом для роботодавців, що забезпечує постійну співпрацю потенційно стабільної робочої сили, яка, своєю чергою, може адаптуватися до змін і співпрацювати для підвищення ефективності та продуктивності. Такі відносини започаткувались частково через стратегії роботодавців, що сприяли вертикальній інтеграції виробництва, а також у відповідь на зростання кількості колективних

переговорів. Ще за часів фордистської епохи економіки індустріальні країни змогли реалізувати безпрограшний підхід між капіталом і працею. Держава підтримувала цей процес шляхом створення систем управління працею для забезпечення ефективного виконання законів, що регулюють трудові відносини, а також шляхом прийняття соціального законодавства у сферах оплати праці та страхування від безробіття. Тому і комплекс таких дій носить назву «психологічний контракт». У цьому випадку «підпорядкування» на робочому місці ставало умовою доступу до захисту від ризиків на ринку праці.

Усі правові системи регулюють ці субординаційні трудові відносини через трудовий договір. З системної точки зору, трудовий договір, хоч як би він не визначався, є ключовим регуляторним інструментом для розподілу прав та обов'язків між працівником і роботодавцем. При цьому працівник має доступ до прав та пільг, установлених публічним правом, та може, своєю чергою, домовлятися з роботодавцем про умови праці.

Звідси, цілком доречним є твердження, що поява трудового договору нерозривно пов'язана з виникненням того, що часто називають стандартними трудовими відносинами. Правовий інститут трудового договору охопив та посилив роль підлеглої зайнятості як основного соціального явища і самої парадигми регулювання трудового права, за рахунок чого спостерігалась взаємопідсилююча динаміка оплати праці, що надавалась під контролем, бажано прямим контролем підприємства, на постійній основі, будучи вбудованою в мережу законодавчих і колективно узгоджених правил [158, с. 26]. Підлегла (підпорядкована) зайнятість у більшості правових системах розумілась як одна з форм праці, протягом відносно тривалого періоду часу вона ставала все більш поширеною і соціально значущою, її порівнювали і протиставляли автономній роботі, регламентація якої не покривалась трудовим законодавством. Нині безстрокова зайнятість у підпорядкованих трудових відносинах значно поступається новітнім формам нестандартної зайнятості, під сумнів ставиться і звичний трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин через низку технологічних трансформацій, хоча попри це, переважною формою

залучення до праці в Україні та світі залишаються трудові відносини у їх класичному розумінні.

Традиційне розуміння концепції трудових відносин було і залишається майже незмінно пов'язаним із наявністю певного ступеня підпорядкування працівника роботодавцю або певного контролю з боку останнього. Разом з тим аналіз ініціатив Суду ЄС з розробки загальноєвропейського поняття «працівник» базується на концепції підпорядкування. У деяких з останніх формулювань передбачається, що включення працівників з нестандартними трудовими договорами до категорії «працівник ЄС» не перекреслює домінуючої ролі ознаки-ідентифікатора трудових відносин: виконання працівником певних обов'язків «під керівництвом та за вказівкою іншої особи» [158, с. 26], що уособлює собою організаційний аспект трудових правовідносин.

Практика країн ЄС свідчить, що індикатори трудових відносин не є універсальними. Недарма при кваліфікації правовідносин як трудових застосовується принцип пріоритету фактів, що підтверджують виконання роботи й виплату винагороди працівникові, а не форми. Як уже відзначалося, Директивою (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі також передбачено, що встановлення існування трудових відносин повинно здійснюватися на основі фактів щодо дійсного виконання роботи, а не на основі опису цих відносин сторонами [26].

Разом з тим застосування критеріїв для визнання відносин трудовими у кожній конкретній справі покладаються на правозастосовця. Як відзначає Я.В. Сімутіна, «судова практика в Україні свідчить про те, що при винесенні рішення про встановлення факту існування трудових відносин, суди майже не звертаються до відповідних міжнародних стандартів, а послуговуються здебільшого нормами національного законодавства про працю» [158, с. 21]. На підставі аналізу судової практики у справах щодо встановлення факту наявності трудових відносин учена доходить висновку, що «більшість індикаторів наявності трудових відносин, перелічених у Рекомендації №198, згадуються у

судових рішеннях побічно, або взагалі не згадуються. Для прикладу, у Рекомендації МОП №198 йдеться, зокрема, про виконання роботи за вказівками та під контролем іншої сторони, натомість у більшості своїх рішень українські судді звертають увагу на юридичну несамостійність працівників, виконання ними певної трудової функції та підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку. При цьому, застосовується ряд ознак трудових відносин, які прямо не відображені в Рекомендації» [158, с.21].

Прикладом може бути постанова Верховного Суду від 02 лютого 2021 року у справі №300/2156/19, у якій вказано, що трудовим законодавством регулюється процес організації трудової діяльності, що і являє собою основну ознаку, яка відрізняє цивільні відносини від трудових. При цьому за описом концепції прихованого працевлаштування (*deemed employment*) окреслюються обставини, які в сукупності можуть свідчити про наявність трудових відносин. Позиція, відповідно, ґрунтується на вже згадуваних положеннях Рекомендації МОП 2006 року щодо трудових відносин №198 як міжнародного правового стандарту, та концентруються здебільшого на необхідності врахування ознаки як критерію підпорядкованості, так і залежності, до елементів якого належать: «періодичність виплати винагороди працівнику; той факт, що така винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника; виплата винагороди працівнику в натуральному вигляді шляхом надання працівнику, наприклад, продуктів харчування, житла, транспортних засобів; реалізація таких прав як право на вихідні та відпустку; оплата стороною, яка замовила роботу, поїздок працівника з метою виконання роботи; відсутність фінансового ризику у працівника» [98].

Наявність обсягу владного механізму у відносинах підпорядкування знаходить прояв через відносини організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника. Критерії залежності передбачені Законом України «Про запобігання корупції» [112], в якому вживається термін «пряме підпорядкування». Ідеться про вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних

стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контроль за їх виконанням. Їх перелік не є виключним і пов'язаний зі складністю структури того чи іншого органу, установи, організації, тому сюди також можна віднести: визначення обсягу службових обов'язків, усунення від їх виконання, контроль за станом службової дисципліни. Сама категорія «підпорядкування» охоплює як пряму, так і непряму залежність, яка виникає при вирішенні окремих питань.

Як стверджує Є.О. Легеза, підлеглою є особа, яка підпорядкована іншим та перебуває в залежності від них, а керівником, своєю чергою, – особа, яка уповноважена здійснювати організаційно-розпорядчі обов'язки, має певний обсяг влади стосовно підлеглих осіб, що надає їй повноваження, тобто правову та/або організаційну можливість втручатися в їх законну діяльність [66, с. 107].

Разом з тим у літературі поняття «підпорядкованість» та «підконтрольність» позиціонуються як дві неподільні ланки, якими забезпечується ієрархія управління [38, с.18]. Звідси передбачається, що кожен нижчий рівень контролюється та підпорядковується вищому. При цьому підконтрольність досягає стан організаційних відносин, за якого йде мова про наявність права перевіряти діяльність іншої особи, яка зобов'язана надавати необхідні можливості для перевірок і звітувати про свою діяльність. Підконтрольність, своєю чергою, поширюється на підзвітність, яка направлена тільки на одержання інформації та звітів, у той час як, коли для функції контролю такий зворотній зв'язок є одним із щаблів її реалізації особою [165]. Виходячи із зазначеного, категорії «підконтрольність» та «підпорядкованість» не зовсім коректно відмежовувати, оскільки їх наявність взаємообумовлюється.

У чинному трудовому законодавстві не закріплений перелік основних прав роботодавця. На підставі аналізу чинного законодавства О.М. Ярошенко до основних прав роботодавця відносить такі права: «а) на добір працівників; б) на укладання, зміну та розірвання трудових договорів з працівниками; в) вимагати від працівника належного виконання роботи відповідно до умов трудового договору, дотримання внутрішнього трудового розпорядку, правил охорони праці, дбайливого ставлення до ввіреного йому майна; г) на ведення колективних

переговорів з метою укладання колективних договорів, угод; г) заохочувати працівників за результатами праці; д) застосовувати до працівників, винних у порушенні своїх трудових обов'язків, дисциплінарні стягнення; е) на відшкодування шкоди, заподіяної працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків; є) приймати локальні нормативні акти; ж) об'єднуватись в організації роботодавців та ін.» [194, с.100-101].

Відповідно основними обов'язками роботодавця є такі: «а) шанувати честь, гідність та інші особисті права працівника; б) дотримуватися вимог трудового законодавства; в) створювати працівникам належні, безпечні та здорові умови праці; г) своєчасно виплачувати працівникам заробітну плату та здійснювати інші виплати, передбачені законодавчими актами, колективними угодами та договорами, трудовими договорами; г) сприяти створенню передбачених законодавчими актами, колективними угодами та договорами умов для здійснення своїх повноважень органами трудового колективу, профспілкам; д) забезпечувати ведення колективних переговорів з метою укладання колективного договору; е) надавати працівникам та їх представникам повну й достовірну інформацію, необхідну для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням умов колективних угод і договорів, та ін.» [194, с.101].

Як уже відзначалося, основні обов'язки роботодавця, так само як і його основні права, не закріплені в окремих статтях КЗпП України. Цю прогалину усунуто в проєкті Трудового кодексу України [125], розробленого на виконання припису підпункту 4 пункту 3 розділу II Закону України від 21.04.2022 №2215-IX «Про дерадянізацію законодавства України» [118]. У ст. 24 законопроекту передбачені основні права роботодавця, а у ст. 25 – його основні обов'язки.

Пунктом 3 частини першої ст. 24 проєкту Трудового кодексу України встановлене право роботодавця контролювати виконання працівниками трудових обов'язків. Це, своєю чергою, вимагає законодавчого закріплення механізму здійснення зазначеного права в окремій статті законопроекту.

Потрібно відзначити взаємозалежність права роботодавця контролювати виконання працівниками трудових обов'язків з іншими основними правами роботодавця, такими, як право заохочувати працівників, право притягувати працівників, винних у порушенні своїх трудових обов'язків, до дисциплінарної відповідальності, що передбачені пунктами 2 і 4 частини першої ст. 24 проєкту Трудового кодексу України. Реалізація зазначених прав можлива тільки за результатами контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків.

Водночас варто звернути увагу на те, що переліки основних прав і обов'язків роботодавця, встановлені ст.ст. 24 і 25 проєкту Трудового кодексу, не містять низку важливих прав. Так, у ст. 24 не закріплене право роботодавця вимагати від працівника належного виконання своїх трудових обов'язків відповідно до умов трудового договору, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, правил з охорони праці, що безпосередньо пов'язане з правом роботодавця контролювати виконання працівниками зазначених обов'язків.

Статтю 25 проєкту Трудового кодексу України доцільно було б доповнити такими обов'язками роботодавця, як: організувати працю працівників; інформувати їх до початку роботи про місце роботи, трудову функцію, визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами, права та обов'язки, умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, адже виконання цих обов'язків є необхідним для належного виконання працівниками своїх трудових обов'язків.

У п. 3 частини першої ст. 25 законопроєкту зазначається про такий обов'язок роботодавця, як створення працівникам безпечних та здорових умов праці та не згадується про його обов'язок створювати необхідні організаційні та економічні умови для нормальної високопродуктивної роботи. Низка обов'язків роботодавця, закріплених у ст. 141 чинного КЗпП України, не передбачені частиною першою ст. 25 проєкту Трудового кодексу України. Ідеться, зокрема,

про такі обов'язки, як забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників. Зазначені обов'язки напряду пов'язані з належним виконанням працівником роботи, обумовленої трудовим договором, та її результатами.

Роботодавець уповноважений вимагати від працівника виконання роботи, обумовленої трудовим договором, спираючись на його посаду та встановлений для неї перелік обов'язків, виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Саме він зобов'язаний інформувати працівника до початку роботи про умови праці, набір трудових дій, які згідно з особливостями технологічного процесу та реалізацією вимог щодо компетентності, мають бути необхідними до виконання.

Вказане відповідає положенням Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі (що по суті покликана оновити та пристосувати положення Директиви 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 року про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин, до нових реалій в контексті розвитку нестандартних форм зайнятості), якими саме на роботодавця покладається обов'язок інформувати працівників про основні аспекти трудових відносин під час наймання на роботу, а також узгоджується з принципом №7 ініціативи Європейської комісії «Європейська опора соціальних прав» (European Pillar of Social Rights), підписаної 17 листопада 2017 р. в Гетеборзі (Швеція) на саміті ЄС з соціальних питань, котрим передбачено, що працівники мають право бути письмово інформовані під час наймання на роботу про їхні права і обов'язки, що впливають із трудових відносин [26]. Разом з тим, як альтернативний варіант, така інформація може надаватися і передаватися в електронній формі, але лише за умови, що ця інформація є доступною для працівника, може зберігатися та

друкуватися, а роботодавець при цьому може зберігати доказ її передачі або отримання.

Хоча надання роботодавцем письмової інформації про основні аспекти трудових відносин або існування формального письмового трудового договору доводить факт існування трудових відносин, відсутність цієї інформації чи договору не обов'язково означає, що трудові відносини відсутні. По суті, трудові відносини можуть існувати, якщо фізична особа виконує за винагороду розумову чи фізичну роботу для іншої особи під керівництвом, наглядом, контролем останньої та з її дозволу [76, с. 17].

Аналізуючи встановлений вищезгаданою Директивою мінімальний ступінь передбачуваності роботи, у разі якщо режим роботи повністю або переважно непередбачуваний, роботодавець має право вимагати від працівника працювати у заздалегідь визначені та погоджені базові години та дні (тобто інтервали часу, у які на вимогу роботодавця може виконуватися робота), а також якщо він повідомив працівникові про покладене на нього завдання у погоджений термін. Звідси якщо робочий графік мінімально передбачуваний, то режим роботи працівника встановлюється роботодавцем шляхом розподілу робочих завдань або покладення окремого обов'язку, наприклад, відповіді на запити клієнтів, включно з окресленням часових інтервалів можливого виклику на роботу.

Роботодавець – це суб'єкт, який надає оцінку стану виконання роботи, реалізації працівниками їх трудових обов'язків та компетентності згідно з професійним стандартом.

Оцінка критерію належного виконання роботи залежить, насамперед, від комплексу встановлених для її здійснення вимог, а також запланованих результатів. Тому роботодавець у межах реалізації права контролю має:

- окреслити обсяг роботи та функціональні вимоги до її виконання;
- своїми управлінськими діями доручити виконання роботи працівникові за закріпленою трудовою функцією, а також повсякчас скеровувати напрям його дій;

– надавати оцінку результатам стану виконання завдань та доручень з урахуванням критерію достовірності їх обліку.

Поряд з тим оцінка продуктивності роботи працівника тісно пов'язана з моніторингом повного та раціонального використання ним робочого часу з урахуванням нормативів, передбачених для виконання окремих завдань та доручень. З огляду на це, слід зауважити на необхідності вивчення виміру витрат робочого часу в процесі виконання працівником трудової функції.

Н.М. Чорна та Л.М. Фільштейн слушно відзначають, що відпрацьований робочий час є одним із основних, подекуди універсальних вимірників праці. А ось достовірність його обліку є складовою організації виробництва та основним сегментом управління персоналом. Категорія раціональності використання робочого часу прямо дотична до факторів визначення рівня ефективності виробництва, оцінки стану трудової дисципліни, а також пошуку резервів і шляхів підвищення продуктивності праці [208, с. 110].

Вчені пропонують звернути увагу на інститут робочого часу як на допоміжний критерій у процесі здійснення роботодавцем функції контролю, реалізації його права контролювати виконання працівниками трудових обов'язків.

Робочий час – це фіксований період, впродовж якого особа виконує свою трудову функцію, тобто бере участь в організованому робочому процесі. За допомогою оцінки співвідношення тривалості часу витрат ресурсів з фактичними показниками реалізації завдань та доручень можна встановити одиницю виміру для підрахунку показників, які надаватимуть можливість виробити нормативи та стандарти обігу процесів на виробництві. Зіставлення таких показників з фактичними має сприяти роботодавцеві в оцінці продуктивності праці, а також полегшувати процес планування.

Нормативи робочого часу мають встановлюватись залежно від особливостей виробництва та відповідати умовам роботи. Тільки в цьому разі робочий час буде сприйматись як якісний та доцільний регулятор діяльності

працівників у контексті реалізації контрольної функції роботодавцем при загальному режимі роботи.

Винагорода за виконану роботу встановлюється відповідно до норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Основна заробітна плата поряд із додатковою заробітною платою (за успіхи, винахідливість тощо), іншими заохочувальними, компенсаційним виплатами складає структуру заробітної плати за трудовим договором. Тут не можна не згадати твердження О. І. Процевського про те, що «праця та її результат як юридичний факт трансформують правову можливість (оплату праці) у правову дійсність (заробітну плату). Чинниками такого перетворення слугують підстави виникнення трудових правовідносин, професійно-ділові якості працівника, результати його праці, уся діяльність підприємства тощо» [128, с.16-17].

Саме винагорода за роботу слугує механізмом матеріального стимулювання працівників, вона спроможна підвищити їх продуктивність, спонукнути до дій. Зважаючи на те, що для роботодавця оплата праці постає як витрати виробництва, він має чітко розуміти запитовані щаблі якості роботи та її кількості, вміти, мати засоби порівнювати фактичні, отримувані результати із запланованими (бажаними й попередньо обумовленими). Застосування у такому випадку функції контролю матиме за мету оцінити трудовий внесок окремого працівника у виробничі здобутки підприємства, а також становитиме підґрунтя розробки механізму підвищення рівня ефективності працівників за допомогою мотивувальних чинників [171, с. 281].

У контексті реалізації контролю в межах індивідуальних трудових правовідносин роботодавець і працівник мають своєрідні трудові права та обов'язки. Так, роботодавець має право доручати працівникові роботу, приймати рішення аби скоригувати роботу працівника, вимагати своєчасного, повного і належного виконання ним своїх трудових обов'язків, застосовувати форми та способи контролю, утримуючись від дій, які посягають на таємницю листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції працівника, реагувати

на неправомірні дії працівника, не обмежуючи та не перешкоджаючи користуванню працівником гарантованими йому правами.

Своєю чергою працівник має право, використовуючи закріплені у правових нормах гарантії, вимагати від роботодавця припинити неправомірні дії у процесі контролю, оскаржити їх (пред'явлення вимоги про відшкодування матеріальної і моральної шкоди, завданої таким порушенням). Разом з тим обов'язки працівника включають належне, повне і своєчасне виконання трудових обов'язків; виконання наказів (розпоряджень) роботодавця [180, с. 190].

Роботодавець у межах формулювання основних вимог виконання працівником трудових обов'язків є суб'єктом, який здійснює правомірний вплив на працівника, від чіткості та регламентованості якого залежить ступень належного, повного і своєчасного виконання доручених завдань. Тому дії роботодавця мають бути зумовлені об'єктивною дійсністю, адже зрештою саме він надає оцінку результативності діям працівника та встановлює за них певну винагороду. Разом з тим порушення вимог до здійснення такого контролю має мати наслідком відповідальність роботодавця.

2.2. Виконання працівниками трудових обов'язків як об'єкт здійснення контролю роботодавцем

У доктрині трудового права визнано, що основним об'єктом та сутністю трудових правовідносин виступає діяльність з реалізації особами здатності до праці, за якої робота та працівник, який її виконує, виступають об'єктами управління з боку роботодавця.

Як вважає В.В. Єрмоєнко, організаційно-правовими формами залучення до праці та реалізації права на працю виступають закріплені в нормах права способи встановлення трудових правовідносин між найманцем та роботодавцем [39, с. 42]. Із наявністю юридичних фактів пов'язують виникнення таких правовідносин, тоді як під підставами, які супроводжують цей процес,

розуміють правомірні, узгоджені волевиявлення суб'єктів трудового права при влаштуванні на роботу.

З часів прийняття чинного КЗпП України саме трудовий договір здійснює вирішальний вплив на умови й організацію праці, відповідно був і залишається основною переважною правовою формою реалізації конституційного права кожного на працю, «що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [49].

У постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 04 липня 2018 року в справі №820/1432/17 [87] звертається увага на те, що предметом трудового договору є власне праця працівника в процесі виробництва. Таким чином, за його допомогою врегульовується процес організації трудової діяльності. Зазвичай в його рамках ідеться про систематичне виконання робіт працівниками на підприємстві у встановлений строк.

Законодавством передбачається, що працівник приймається на роботу для виконання певних функцій за конкретною кваліфікацією, професією, посадою, а не якоїсь індивідуально-визначеної роботи. У постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 02 лютого 2021 року у справі №300/2156/19 зазначається, що трудовий договір – це угода щодо здійснення і забезпечення трудової функції, тому закінчення виконання якогось завдання не означає припинення трудової діяльності [98] (аналогічний висновок викладений у постановках Верховного Суду від 24 грудня 2019 року в справі №823/1167/16 [89], від 05 лютого 2020 року в справі №620/3913/18 [90], від 06 лютого 2020 року в справі №0840/3690/18 [91], від 03 березня 2020 року в справі №1540/3913/18 [92].

Аналізуючи інститут позикової праці, який відображає віху тристоронніх трудових правовідносин, навіть запозичений працівник, укладаючи трудовий договір з агентством тимчасової зайнятості (підприємством, що надає позикових працівників), бере на себе обов'язок тимчасово працювати під керівництвом та контролем підприємства-користувача, а не виконувати окремі індивідуальні

завдання, доручення [28]. Предметом цих договорів, а також метою формування таких трудових відносин є тимчасова робота, а якщо більш точно описувати, то направлення працівника до підприємства-користувача для тимчасової праці.

Укладення трудового договору в чинному законодавстві позиціонується як можливість реалізувати працівником свої здібності до продуктивної та творчої праці. Працівників, які, володіючи професійними навичками і знаннями, мають змогу використовувати їх у трудовому процесі, у науковій літературі об'єднують під поняттями «людські ресурси», «ресурси праці», «ресурси працівників», що використовуються здебільшого в галузі економіки для наближення статистичних відомостей до прийнятої в міжнародній практиці системи обліку ресурсів для трудової діяльності, рекомендованої Міжнародною організацією праці.

Процес управління виробництвом охоплює напрями формування та використання трудових ресурсів, зводиться до підбору персоналу з необхідними кваліфікаційними характеристиками, професійними якостями та має за мету реалізувати основні завдання виробництва, організувати працю [167, с. 147].

Результативність підприємства є головною метою функціонування всього виробництва, вона залежить від професійності працівників, рівня їх мотивації, при якому центральне місце займає їх особистий інтерес, тому не менш важливим є увага до працівника як особистості, зокрема через забезпечення його гарантованими умовами праці для реалізації його прагнень. Професійно-кваліфікаційна структура персоналу зумовлюється наявністю трудових відносин і подальшим використанням потенціалу працівників, а, отже, трудові ресурси, як її складова частина, характеризують працівників, які здатні реалізувати свої фізичні, розумові, духовні здібності в межах трудового процесу.

Визначення ефективності використання трудових ресурсів базується на зіставленні результатів діяльності усієї системи з витратами, понесеними для їх досягнення. У такому випадку об'єктом дослідження виступає продукт фізичної та/або інтелектуальної праці.

Розглядаючи результати інтелектуальної, творчої діяльності людини в будь-якій сфері, варто звернути увагу на норми актів законодавства України про

охорону прав на винаходи (корисні моделі), оскільки створення службового винаходу породжує обов'язок для винахідника подати письмове повідомлення роботодавцю про це з описом, що розкриває суть винаходу (корисної моделі) достатньо ясно і повно. При цьому право на його реєстрацію належить роботодавцю, і тільки у виняткових випадках воно переходить до винахідника або його правонаступника. Не дивлячись на те, що роботодавець не є особою, яка створила об'єкт, він набуває прав інтелектуальної власності у первинний спосіб. При цьому службовим винаходом відповідно до Закону України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» вважається «винахід (корисна модель), створений працівником:

- у зв'язку з виконанням службових обов'язків чи дорученням роботодавця за умови, що трудовим договором (контрактом) не передбачене інше;
- з використанням досвіду, виробничих знань, секретів виробництва і обладнання роботодавця» [106].

З наведеного вбачається, що результат діяльності працівника (винахід) – наслідок, отриманий за умов виконання його функціональних обов'язків, зафіксованих у трудових договорах (контрактах), посадових інструкціях, а також письмових завданнях роботодавця, спрямованих на створення винаходу (корисної моделі). Аналізуючи дефініцію «службові обов'язки», сформульовану в ст. 1 згаданого вище Закону, можна дійти висновку, що саме вони охоплюють обсяг робіт, необхідних до виконання.

Своєю чергою, факт наявності поняття «доручення роботодавця» дозволяє стверджувати про його управління процесом (здебільшого про контрольну функцію), яке в цілому, як й інші організаційно-економічні чинники, посідає важливе місце в підвищенні продуктивності праці, стимулюванні всього виробництва.

Разом з тим у наведеній нормі простежується альтернатива ходу отримання результату у формі винаходу: через виконання або службових обов'язків, або доручень роботодавця. При цьому «доручення роботодавця» прийнято розуміти у цьому контексті як видане працівникові у письмовій формі завдання, яке має

безпосереднє відношення до специфіки діяльності підприємства або діяльності роботодавця і може привести до створення винаходу (корисної моделі). Можливість надання таких доручень має обумовлюватись у трудовому договорі (контракті), тоді як документ, покликаний регулювати організаційно-правовий статус працівника для забезпечення ефективності його роботи, має також оперувати такими вказівками.

У цілому місце об'єкта з точки зору управлінського процесу, виходячи з наведеного, посідає процес праці з виконання певного обсягу функціоналу. При цьому на першому місці стоїть людина праці. Недарма зараз в економіці шириться вираз Лі Якокка, згідно з яким всі господарські операції характеризуються трьома словами: люди, продукт, прибуток. При цьому люди стоять на першому місці [6, с. 142].

Раніше норми цивільного права ставили працівника у завідомо програшну позицію, коли підприсмець в односторонньому порядку диктував умови праці, а той, своєю чергою, мав погоджуватись, оскільки його права не охоронялись та не гарантувались державою, бо договірний порядок та приватна сфера їх відносин не становили для неї інтерес. Однак все докорінно змінилось з прийняттям нормативно-правових актів у сфері праці, перші з яких були спрямовані на обмеження тривалості робочого дня, збільшення заробітної плати, встановлення вихідних днів, обмеження віку прийняття на роботу. Так, на основі необхідності охорони трудових прав працівників виокремилось від цивільного права трудове право, яке, відповідно, містить гарантії для працівників та спирається на визнані світовою спільнотою міжнародні стандарти.

Наразі статус працівника вважається доволі привабливим, зважаючи на отримання низки прав, гарантій, що дозволяють забезпечити реалізацію суб'єктивних регулятивних трудових прав механізмами превентивної їх охорони та захисту.

Загалом працівником можна вважати особу, яка згідно з термінологією сучасної правової лінгвістики є носієм конкретних юридичних прав та обов'язків і внаслідок персоніфікації стає учасником відповідних правових відносин, у

рамках яких може набути певного правового статусу та скористатися відповідною правосуб'єктністю. Порядок набуття особою статусу працівника передбачає урахування відповідності певним критеріями. З-поміж них не тільки віковий, вольовий, управлінський, інтеграційний критерій, критерій працездатності тощо, а й критерій виконання мінімального обсягу робіт. Останній можна також пов'язати з психологічною здатністю та готовністю особи виконувати доручену їй роботу [192].

У науковій літературі виокремлюються декілька напрямів суджень, відповідно з якими особа може позиціонуватись як працівник, набувати відповідного статусу, серед них найвагоміше значення має факт вступу у трудові правовідносини, який здебільшого, за умов провадження стандартних трудових відносин, пов'язаний з укладенням трудового договору із підприємством, установою, організацією або фізичною особою, яка використовує найману працю. І не дивно, адже ще на початку формування саме теорій трудового договору фізична особа розглядалась як така, що обіцяє докласти робочу силу за узгоджену винагороду.

Досліджуючи дефініцію поняття «працівник», необхідно відзначити, що КЗпП України її не містить, хоча й оперує таким терміном, який свого часу Законом УРСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» [103] був запроваджений на заміну терміну «робітники і службовці».

Поняття «працівник» у національному законодавстві має декілька визначень, які закріплені в різних нормативно-правових актах. Якщо в Податковому кодексі України та Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» із визначень поняття працівника впливає, що ним може бути лише фізична особа, то в частині третій ст. 1 Закону України «Про охорону праці» працівник визначений як «особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом)» [105]. В останньому випадку варто зазначити, що працівником є фізична особа. Крім того, ця фізична особа може працювати не

тільки на підприємстві, в установі, організації, а й у фізичної особи, яка використовує найману працю, про що у частині третій ст. 1 Закону України «Про охорону праці» не зазначається.

Тобто працівником є фізична особа, яка реалізує право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою, яка використовує найману працю. Тому працівник як сторона трудового договору – це завжди фізична особа (такий висновок також містяться у роз'ясненнях Міністерства юстиції України [75].

В абзаці дев'ятому частини першої ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» працівник визначається як «фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю» [108]. Таке визначення спирається на факт використання роботодавцем найманої праці, тоді як у підпункті 14.1.195 пункту 14.1 Податкового кодексу України закріплена дефініція працівника як «фізичної особи, яка безпосередньо власною працею виконує трудову функцію згідно з укладеним з роботодавцем трудовим договором (контрактом) відповідно до закону» [83], в якій містяться посилання на класичну ознаку індивідуальних трудових правовідносин, а саме особисте виконання трудової функції.

До прикладу, у ст. 1 Трудового кодексу Республіки Молдова працівник визначається як фізична особа (чоловіка чи жінка), яка виконує роботу відповідно до конкретної спеціальності, кваліфікації або посади та отримує заробітну плату на основі індивідуального трудового договору. Оплата праці забезпечується роботодавцем за таким договором саме за виконану роботу. Своєю чергою серед обов'язків працівника першим зазначається добросовісне виконання ним трудових обов'язків, передбачених індивідуальним трудовим договором, а серед обов'язків роботодавця – надавати працівникам роботу, передбачену цим договором [52].

У частині другій ст. 21 Трудового кодексу Литовської Республіки працівник визначається як «фізична особа, яка зобов'язалася за винагороду

виконувати трудову функцію відповідно до трудового договору з роботодавцем» [68]. Далі йдеться про те, що працівником може бути фізична особа, яка має трудову правоздатність (здатність мати трудові права та нести обов'язки) і дієздатністю (здатність своїми діями набувати трудові права і створювати трудові обов'язки).

Відповідно до частини першої ст. 20 проєкту Трудового кодексу України «працівник – фізична особа, яка безпосередньо власною працею виконує оплачувану роботу в інтересах (на користь) іншої особи (роботодавця)» [125]. Як видається, у цьому визначенні не зазначається про такі ознаки трудових відносин, як виконання роботи за визначеною трудовою функцією відповідно до трудового договору. Поняття працівника, сформульоване у частині першій ст. 20 законопроєкту, на нашу думку, не повною мірою відображує специфіку трудових відносин, що ускладнює їх диференціацію від суміжних відносин, пов'язаних з працею, насамперед, цивільних. У зв'язку з цим доцільно доповнити запропоноване поняття працівника у частині першій законопроєкту зазначеними положеннями.

У трудових правовідносинах не дозволяється передоручати виконання роботи за трудовою функцією іншій особі. Це зумовлено наявністю інтересу роботодавця в тому, щоб робота виконувалась фізичною особою, з якою, відповідно, укладено трудовий договір (така особа вважається інтегрованою в організаційну структуру підприємства). Існують думки, що така норма спрямована на запобігання порушенню права особи, яка лишається соціально незахищеною (поза декларованими гарантіями), не будучи стороною трудового договору. Недарма норми актів трудового законодавства встановлюють заборону вимагати роботодавцю від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, що корелюється з положенням про обов'язок роботодавця повідомляти працівників про їх права та обов'язки до початку роботи.

Трудова функція як умова трудового договору є запорукою сталості трудових правовідносин, що забезпечує прогнозований характер прав та

обов'язків конкретного працівника, які вказують на його професійні компетентності, здатність виконувати роботу. Вона покликана відобразити закріплений за домовленістю роду роботи, яку працівник зобов'язується виконувати [217, с.696].

У частині першій ст. 21 КЗпП України закріплене положення, що серед умов щодо виконання робіт, які можуть встановлюватись у трудовому договорі, містяться як ті, що фіксують вимоги до професійної та/або часткової професійної кваліфікації особи, так і такі, які посилаються на відсутність такої потреби. Формування відповідних кваліфікацій відбувається на основі професійного стандарту, який може розроблятися, серед інших, роботодавцем та запроваджуватись розробником залежно від потреби у кваліфікованій робочій силі, її розподілу за робочими місцями, від форм зайнятості та умов праці для окремої професії або для групи споріднених професій (видів занять) у певній сфері професійної діяльності. У цілому професійний стандарт являє собою затверджені вимоги до компетентностей працівника, зокрема професійних, через які розкривається зміст роботи, обумовлений у трудовому договорі. Саме за результатами оцінки складності виконуваних робіт, кваліфікації працівників формуються тарифна та інші системи оплати праці. При цьому стандарт розробляється за відповідною професією та впливає на визначення роботи, у тому числі має на меті у подальшому врахувати здатність до її виконання працівником за певними видами та складністю, розкриваючись через сукупність відтворюваних ним трудових дій, їх груп.

Трудова функція може змінюватись залежно від зовнішніх факторів, зокрема умов реалізації права на працю, та перерахованих вище суб'єктивних чинників, зокрема компетентнісного вектору визначення здатності працівника до виконання певних трудових дій, що залежить від його кваліфікації (ступеня професійної навченості). Остання охоплюється різними напрямками тлумачення в «Українському педагогічному словнику», де розуміється, зокрема як:

– «ступінь професійної підготовки працівника, наявність у нього знань, умінь, необхідних для виконання ним певного виду роботи;

– характеристика певного виду роботи, що встановлюється залежно від її складності, точності й відповідальності» [20, с. 158].

Зокрема термін «професійна кваліфікація» покликаний конкретизувати професію, спеціальність, де перша виступає як засіб задоволення матеріальних і культурних потреб людської особистості, а друга охоплює вузький, спеціалізований вид трудової діяльності в рамках конкретної професії. Сам розподіл за професією та спеціальністю є основним напрямом класифікації персоналу підприємства.

В основу компетентнісного вектору класифікації працівників покладено доктринальне положення про необхідність наявності професії як трудової функції працівника, адже професійна підготовка особи надає їй право обіймати певні посади, що впливає на зміст угоди між працівником та роботодавцем щодо роботи. Відповідно до частини першої ст. 4¹ КЗпП України «професія (вид занять) – це сукупність близьких за трудовими функціями видів трудової діяльності, що можуть вимагати певної професійної та/або освітньої кваліфікації працівника» [49].

Слід зауважити, що «посада» означає «службове становище, пов'язане з виконанням певних обов'язків у якій-небудь установі, на підприємстві і т. ін.» [14, с.1074-1075]. Зазвичай вона трактується в ключі професійної публічної служби та є елементом, що поєднує державу в особі державного органу та публічного службовця, зумовлюється колом прав та обов'язків останнього, характером відповідальності [217, с. 696].

Вираз «робота, обумовлена трудовим договором» дозволяє стверджувати про індивідуалізацію трудових прав та обов'язків конкретного працівника, у рамках деталізації якої суттєвого значення набуває спеціальність, спеціалізація. Вказане підтверджується потребою реалізовувати право на працю через виконання роботи, пов'язаної з якоюсь конкретною галуззю через сукупність набутих шляхом спеціальної підготовки та досвіду роботи знань, умінь і навичок в межах певної професії як роду трудової діяльності людини.

О.М. Ярошенко, визначаючи термін «трудова функція», вказує лише на те, що це домовленість щодо роду роботи, яку зобов'язується виконувати працівник [217, с. 696].

Про встановлення виду та роду роботи як істотної умови трудового договору йдеться в трудовому праві Чехії, ФРН тощо, своєю чергою у хорватському законодавстві конкретизується перелік відомостей, що мають включатись в трудовий договір, зокрема це спеціальність, професія, рівень кваліфікації працівника та інші вимоги до професійних здібностей [129]. Зважаючи на зазначене, поняття «вид роботи», «рід роботи» є значно ширшими за трудову функцію, яка за своєю сутністю підлягає деталізації за декількома напрямками.

Наразі поняття трудової функції визначене у частині другій ст. 4¹ КЗпП України, відповідно до якої «трудова функція – це інтегрований, переважно автономний набір трудових дій, що визначається характерним для нього технологічним процесом та передбачає наявність певних компетентностей, необхідних для їх виконання» [49].

Зміст трудової функції збігається з роботою за певною професією, спеціальністю або посадою. Саме за допомогою вказаних елементів формується сукупність трудових операцій для виконання роботи. Недарма під час дослідження цієї категорії науковці відштовхуються від правових ознак трудової діяльності працівника, серед яких міститься вказівка на виконання трудових обов'язків протягом установленого робочого часу й за певних норм праці.

Конкретизація трудової функції, як відзначає В.А. Прудников, «має велике практичне значення, оскільки особа не тільки зобов'язана виконувати певну роботу, а й має право вимагати від роботодавця її надання» [130, с.74], що підтверджує позицію про неможливість її зміни в односторонньому порядку. Її визначення сприяє окресленню конкретного кола прав та обов'язків сторін трудового договору (певної складності, обмежених професією (спеціальністю), довідником кваліфікаційних характеристик чи іншим розсудом сторін).

Р.І. Коваленко, описуючи ознаки трудової функції, зауважив, серед іншого, на її індивідуальному, універсальному характері, що супроводжується укладенням трудового договору з кожним працівником окремо [47].

Слід урахувати й думку А.М. Юшко про недоцільність охоплення трудовою функцією обов'язків, які мають загальний характер і розповсюджуються на всіх працівників (перерахованих у статті 139 Кодексу законів про працю України), незалежно від того, яку роботу вони виконують [214, с. 34], на противагу таким, що є унікальними, притаманними певним підприємствам (установам, організаціям).

Потрібно також звернути увагу на нетотожність понять «трудова функція» та «трудові обов'язки». Л.Ю. Прогонюк вважає, що трудові обов'язки – це сукупність дій працівника, тоді як конкретизація спеціальних обов'язків працівника у кожному випадку виражена у формі трудової функції [126, с. 116].

У цьому ж ключі А.М. Юшко визначає поняття «трудова функція», розглядаючи її як «сукупність встановлених угодою сторін завдань та обов'язків певної складності, обмежених професією (спеціальністю), довідником кваліфікаційних характеристик чи іншим розсудом сторін» [214, с. 139]. Тоді як більшість інших науковців під нею розуміють роботу за певною професією, спеціальністю чи посадою, а інші – встановлене коло прав та обов'язків сторін.

З урахуванням вище зазначеного можна дійти висновку, що обсяг і характер дорученої працівникові роботи спрямований на забезпечення виконання роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою і становить сукупність відповідно обумовлених прав та обов'язків. Таке твердження позиціонує трудову функцію в її статичному стані. Її динамічний стан відображається шляхом реалізації встановлених прав та здійснення обов'язків із забезпечення виконання роботи в трудових правовідносинах. Всі складники трудової функції є взаємозалежними, оскільки визначають її зміст, а, отже, впливають на вид дорученої працівникові роботи.

Взагалі зафіксовані в трудовому договорі зміст, обсяг і характер роботи (так би мовити, координати трудової функції) застосовуються через її

кваліфікацію з урахуванням локальних нормативних актів роботодавця [63, с.349], які охоплюють нормативні положення актів соціального діалогу різних рівнів. Визначення трудової функції не слугує для звуження прав роботодавця та працівника, а є характеристикою сталості трудових правовідносин та засобом, що дозволяє окреслити характер прав та обов'язків останнього відповідно до його компетенції, а не бажання роботодавця (наприклад, на власний розсуд за межами професійної компетенції працівника змінювати зміст роботи, обумовленої трудовим договором), який завдяки цьому може бути впевнений, що доручена робота буде виконуватись особою, яка має відповідні професійні компетентності для цього. Разом з тим застосування критерію оцінки здійснення обов'язків працівником на належному рівні стає можливим, відповідно, з фактичного початку виконання ним роботи, тобто з першого робочого дня.

І.М. Павліченко стверджує, що «фактично поняття «трудові обов'язки» може охоплювати такі суб'єктивні права та обов'язки працівника, які визначені за взаємною згодою сторін, але обумовлені конкретною посадою або необхідністю виконання (поряд із суто професійними) інших обов'язків, які не входять до групи професійних дій (трудових функцій) у професійних стандартах» [77, с.303]. До речі, визначення останніх нині закріплене у ст. 4² КЗпП України.

Зазначене вкотре свідчить про те, що категорія «трудові обов'язки» є більш широкою ніж категорія «трудова функція». Проте постає питання щодо співвідношення з поняттям «суб'єктивні права», адже за своєю сутністю «права» передбачають певні межі свободи їх носія – учасника певних правовідносин, що об'єктивується, зокрема у правових нормах. У той час як «обов'язок» розкривається через категорію правової необхідності і являє собою вимогу, забезпечену державним примусом, необхідної, корисної, потрібної поведінки індивіда (тобто, це те, що неодмінно та безумовно треба виконувати).

Виникає питання щодо можливості тлумачити таке твердження в рамках реалізації працівником його основних трудових прав, зокрема, на вільний вибір професії, роду занять і роботи, що забезпечується державою.

Як видається, підґрунтям для формування такого підходу є тлумачення трудової функції шляхом деталізації трудових прав та обов'язків працівника, зокрема застосування її координат, за допомогою яких можливо встановити, наприклад, посадові інструкції для працівників, які, своєю чергою, покликані закріпити їх права, обов'язки та відповідальність. Так, під правами тут можна розглядати делеговані працівникові повноваження, за допомогою яких він може забезпечувати виконання покладених на нього завдань та обов'язків у процесі своєї діяльності. Згідно з Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженим наказом Міністерства праці та соціальної політики України 29 грудня 2004 року №336, під завданнями та обов'язками розуміється самостійна ділянка роботи за певним напрямом, що охоплює функції, необхідні для виконання [30]. А сам перелік робіт слід визначати за організаційно-юридичними ознаками.

Трудовою функцією вважається інтегрований, переважно автономний набір трудових дій, що визначається характерним технологічним процесом та передбачає наявність певних компетентностей, необхідних для їх виконання. Так, наявність таких дій обумовлюється не тільки виконанням завдань та обов'язків, а й реалізацією встановлених прав, делегованих повноважень.

Варто акцентувати увагу на тому, що у разі необхідності завдання та обов'язки, включені до тієї або іншої посади, можуть бути розподілені між окремими виконавцями, або коло завдань та обов'язків окремих працівників може бути розширене з дорученням їм робіт, передбачених для різних груп посад, рівних за складністю, виконання яких не потребує іншої спеціальності, кваліфікації. Тому при розробці посадових інструкцій на підприємствах (в установах, організаціях) не допускається дублювання роботи працівників.

Зміна, доповнення трудових обов'язків допускаються лише за згодою сторін та за умови включення відповідного положення до змісту трудового договору, у відповідності з формою, у якій його укладено. Зокрема передбачається не абиякий порядок повідомлення, а фіксований, за згодою працівника, що, відповідно, має наслідком зміну істотної умови трудового

договору – трудової функції, складовою якої є посада, що дозволяє виділити ті права та обов'язки, що покладаються на особу, та вказує на ієрархічність процесу організації праці, прийняття управлінських рішень.

Згідно з абзацом першим п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року №9 «переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором» [122]. Потрібно враховувати, що в умовах воєнного стану діють особливості переведення на іншу роботу, передбачені частиною першою ст. 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Водночас переміщення на інше робоче місце не потребує згоди працівника, оскільки обов'язкова умова трудового договору – трудова функція не змінюється. Переміщення працівника на інше робоче місце – це кадрова процедура, котра виявляється в покладенні роботодавцем (шляхом видання наказу чи розпорядження) на працівника, котрий переміщується, обґрунтованого виробничими (організаційними, економічними) причинами обов'язку виконувати роботу за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою і з тими ж істотними умовами праці на іншому робочому місці на тому підприємстві (в установі, організації), в іншому структурному підрозділі підприємства в межах тієї ж місцевості, на іншому механізмі або агрегаті без зміни істотних умов праці.

У постанові Верховного Суду України від 16 січня 2018 року у справі №501/2693/15 міститься правовий висновок, що право на переміщення працівників обмежується умовами трудового договору: у межах цих умов переміщення можливе, поза ним – протизаконне. Зокрема, переміщення в інший структурний підрозділ передбачає збереження обумовленого трудовим договором місця роботи і трудових функцій [85].

Потрібно також враховувати, що відповідно до частини третьої ст. 2² КЗпП України «зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в

порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням)» [49].

На практиці трудова функція може доповнюватися обов'язком виконання іншої роботи, наприклад, при суміщенні професій (посад) (в умовах економічної доцільності та у випадках, коли воно не призведе до погіршення якості виконуваних обов'язків).

У цілому будь-який розподіл обов'язків між працівниками має носити правомірний, раціональний характер та відповідати об'єктивній дійсності. Обсяг трудових обов'язків варіюється з урахуванням особливостей штатного розкладу та на підставі кваліфікаційних характеристик, що визначають перелік основних робіт, властивих тій або іншій посаді (професії). При цьому до їх складу входять обов'язки чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, дотримуватись трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір. Недарма роботодавець до початку роботи зобов'язаний інформувати працівника не тільки про посаду та перелік посадових обов'язків, сформованих у рамках трудової функції, яку зобов'язаний виконувати останній, а й про інші обов'язки та умови праці. Таке ознайомлення працівника є обов'язковим і при зміні обсягу трудових обов'язків, зафіксованих як у трудовому договорі, так і у посадовій інструкції.

Роботодавець уповноважений вимагати від працівника належного виконання трудових обов'язків. Такі вимоги, як це передбачено нормами частини третьої ст. 2², не вважаються мобінгом (цькуванням), оскільки працівник в межах своїх компетентностей має працювати, виконувати вказівки (але такі, що не суперечать законодавству) безпосередніх керівників, взаємодіяти з іншими працівниками, дбайливо ставитись до засобів праці, відповідно, оберігати майно роботодавця, ефективно використовувати свій робочий час, дотримуватись всіх вимог нормативно-правових актів та не діяти всупереч інтересам роботодавця.

Пошуки єдиного підходу до розуміння дефініції «трудові обов'язки» та необхідність формування універсального визначення цього поняття стали підставою для аналізу норм ст. 41 КЗпП України, якими встановлено додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов, серед яких – одноразове грубе порушення трудових обов'язків особами, зазначеними у п. 1 частини першої цієї статті. Верховний Суд у своїй постанові від 06 жовтня 2021 року у справі №305/1001/18, окреслюючи межі порушення трудових обов'язків у рамках невиконання чи неналежного їх виконання, зауважив, що трудові обов'язки включають обов'язки працівника, визначені трудовим договором (контрактом), посадовою інструкцією, іншими локальним нормативним актом та законодавством про працю [99].

Наприклад, у справі №661/1171/16-ц йшлося про оскарження звільнення з роботи виконуючого обов'язки директора філії на підставі доповідних записок радників голови правління ПрАТ «Київ-Дніпровське МППЗТ», якими начебто підтверджувався факт порушення трудової дисципліни та Правил внутрішнього трудового розпорядку на філії [86]. Відповідач посилався на послаблення контролю з боку керівника стосовно дотримання його підлеглими Правил внутрішнього трудового розпорядку як на грубе порушення трудових обов'язків, його позиція не була підтримана судом, зокрема, і в порядку касаційного оскарження. Увага на цю справу потрібно звернути також у зв'язку з тим, що в її межах описувалось практичне закріплення контрольної функції за керівником на рівні локального акту на конкретному підприємстві («відповідно до пунктів 4.1.10-4.1.11 Правил внутрішнього трудового розпорядку Новокаховської філії ПрАТ «Київ-Дніпровське МППЗТ», адміністрація підприємства зобов'язана контролювати дотримання працівниками трудової дисципліни та організовувати облік робочого часу і табелювання працівників») і, відповідно, не як права, а як обов'язку.

Продовжуючи аналіз такої категорії справ, а з-поміж усіх і позиції Верховного Суду у справі №759/19492/18, необхідно зауважити, що право

оцінки порушення як грубого покладається на суд, який розглядає конкретний трудовий спір. Грубість порушення трудових обов'язків визначається характером дій чи бездіяльності працівника, істотністю наслідків порушення та формою вини, тоді як під разовим порушенням необхідно розуміти таку протиправну поведінку, яка є обмеженою в часі та вчиненою саме разово (одну дію або бездіяльність). Так, у згаданій справі було встановлено, що не є одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків тривале, неналежне «керування» роботою установи, ослаблення контролю за роботою підлеглих тощо [96]. При цьому якщо порушення носить тривалий, а не разовий характер, зокрема, неналежне керівництво роботою ввіреного підрозділу, ослаблення контролю за роботою підлеглих працівників тощо, не дає підстав для звільнення керівника за даним пунктом статті (відповідно до постанови Верховного Суду від 19 січня 2021 року у справі №466/6109/18) [97].

Грубе порушення трудових обов'язків є одним із видів дисциплінарного проступку, який характеризується певними ознаками. Серед останніх, як пише В.С. Ковригін, можна виділити такі: «1) суб'єктом вчинення є працівник, який перебуває у трудових правовідносинах з конкретним роботодавцем; 2) має місце у випадку порушення працюючим своїх трудових обов'язків, окреслених трудовим законодавством, колективним і трудовим договорами; 3) формами можуть бути невиконання, неналежне виконання трудових обов'язків і перевищення повноважень; 4) порушення має протиправний характер; 5) має місце у разі вчинення виключно винних діянь; 6) за вчинення цього проступку трудовим законодавством передбачено застосування дисциплінарного стягнення» [48, с.108].

Обов'язки працівників є складовою правового інституту трудової дисципліни, норми якого закріплені у главі X КЗпП України, спеціальних законах, статутах і положеннях про дисципліну, правилах внутрішнього трудового розпорядку. Термін «дисципліна» у словниках тлумачиться як: твердо встановлений порядок, режим, дотримання якого є обов'язковим для всіх членів колективу; витриманість, звичка до суворого порядку; ретельне та своєчасне

виконання своїх обов'язків. Таким чином, сутнісний зміст категорії «дисципліна» визначається через режим, порядок, своєчасність тощо.

Заслуговує на підтримку точка зору Є.Ю. Подорожнього, що правова сутність трудової дисципліни відображається через «групу обов'язків, яку становлять:

1) обов'язок добропорядного відношення працівника до виконання своїх трудових обов'язків;

2) обов'язок виконувати свої трудові функції з урахуванням вимог як законодавчих, так і локальних нормативно-правових актів;

3) обов'язок дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір» [82, с.157-158].

Трудова дисципліна завжди стосується закріплення і виконання системи прав і обов'язків, котрі кореспондують між собою, задля задоволення інтересу у високоякісному функціонуванні усього виробництва. Вона охоплюється сукупністю норм, правил, стандартів, сформованих у рамках складно організованої трудової системи, які відображають розуміння всієї структури внутрішнього трудового розпорядку.

У ст. 139 КЗпП України закріплені такі обов'язки працівників: «працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір» [49].

Трудові обов'язки працівника обумовлюються не тільки трудовим договором, а й правилами внутрішнього трудового розпорядку, які спрямовані на врегулювання процесу організації праці. У літературі до структури внутрішнього трудового розпорядку відносять: «1) нормування праці; 2) режим робочого часу; 3) організацію й обслуговування робочих місць; 4) створення належних умов праці; 5) заходи забезпечення стану та рівня дотримання трудових обов'язків працівниками на конкретному підприємстві, в установі, організації» [81, с. 135-138]:

Остання складова є безпосередньо дотичною до процесу контролю роботодавця та сприяє сумлінному дотриманню всіма учасниками колективної праці нормативно встановленого порядку.

Необхідно зупинитись також на тому, що у відносинах із працівником на роботодавця покладається обов'язок виявляти максимум об'єктивності, делікатності, обережності. Тому застосування контролю має позиціонуватись як засада регулювання перебігу трудової діяльності, відповідно, мета якого – забезпечити високу ефективність і якість роботи працівників, раціональне використання робочого часу, зміцнити трудову та виконавську дисципліну загалом.

Раніше організаційний елемент трудових правовідносин традиційно передбачав, що працівник має виконувати роботу відповідно до кола його професійних обов'язків, згідно з посадою чи професією з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку (під контролем та керівництвом роботодавця). Проте положення про підлягання працівника внутрішньому трудовому розпорядку було вилучено з частини першої ст. 21 КЗпП України, що внесло черговий дисбаланс та фактично наблизило правове регулювання виконання роботи за трудовим договором та цивільно-правовим договором підряду чи надання послуг. Тому відсутність вказівки у законодавстві про контроль та керівництво з боку роботодавця виглядає не дуже коректно, хоча б тому, що ті ж посадові інструкції покликані окреслити роль працівника на підприємстві, межі його повноважень та відповідальності, а, отже, спрямовані встановити обсяг завдань та функцій працівника в умовах тривалого робочого процесу.

Необхідність встановлення положення про контроль з боку роботодавця на практиці викликана тим, що для державних службовців діють норми, на основі яких керівник державної служби у рамках забезпечення службової дисципліни, серед іншого, зобов'язаний здійснювати контроль за виконанням державними службовцями посадових обов'язків.

Статус посади державної служби визначає обсяг правосуб'єктності державного службовця, натомість чітко встановлені обов'язки державного службовця вважаються одним з основних елементів кожної державної посади [185, с. 620]. Під час формування обов'язків необхідно враховувати їх певну групу, яка передбачає моніторинг стану виконання управлінських рішень та контроль за відповідністю їх виконання поставленому завданню, які сприяють формуванню належної виконавської дисципліни.

Запроваджений режим воєнного стану став поштовхом до оптимізації робочого процесу. З'явилась гостра необхідність відслідковувати робочий процес у межах принаймні відносин прямої організаційної залежності, що стало можливим за рахунок механізованого, електронного обміну документами. Статтею 7 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачені особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця [117]. Цією статтею роботодавцеві надане право у період дії воєнного стану самостійно визначати порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій. Таке право реалізується роботодавцем за умови «забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці».

Забезпечення виконання працівником його обов'язків залежить не тільки від нього самого, а й від можливостей роботодавця організувати трудовий процес і забезпечити його сталий зв'язок.

Незважаючи на те, що в рамках характеристики методів управління об'єктом впливу виступають люди (окремі особистості), групи людей, а їх ділове оцінювання стосується них та їх діяльності, при формуванні підходу до розуміння об'єкту контролю з боку роботодавця варто базуватись на загальному розумінні предмету трудового договору. Зважаючи на наведені твердження, саме трудові обов'язки становлять систему дій працівника у рамках трудового процесу, спрямованих на реалізацію повноважень та здійснення обов'язків,

визначених законодавством про працю, трудовим договором (контрактом), посадовою інструкцією, іншим локальним правовим актом, тому їх виконання необхідно розглядати як об'єкт, на який спрямована діяльність роботодавця у рамках реалізації контролю. І з огляду на параметри такого об'єкту, який включає, зокрема, і моніторинг дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві (в установі, організації), доцільно застосовувати словосполучення «виконання трудових обов'язків», а не їх здійснення.

2.3. Форми та способи здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків

Сутність контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків становить перевірка роботодавцем здійснюваних ними дій, оцінка їх відповідності встановленим вимогам і приписам, а також аналіз можливих ухилень від установлених меж та параметрів їх реалізації.

У рамках перебігу трудового процесу роботодавець стикається з ситуаціями, котрі найчастіше відрізняються від ідеальних обставин дійсності. На керівника як особу, яка забезпечує працю інших людей, покладається розробка та прийняття управлінських рішень для досягнення цілей виробництва з мінімальними витратами. Саме роботодавець повинен встановити який виконавець, де, коли і якими засобами повинен виконувати дії, що відповідають прийнятому рішення. Для цього на підприємствах (в установах, організаціях) має впроваджуватися структурована комунікація через сталі ланцюги зв'язку управлінців з виконавцями, побудовані, зокрема для швидкої та якісної передачі інформації з метою забезпечення координації роботи працівників та контролю за її виконанням.

Таким чином, контроль набуває форми зворотного зв'язку, за допомогою якого можна отримати дані з метою фіксації відхилень від окресленого порядку реалізації рішення та причин їх виникнення. У такому процесі можна не тільки

перевірити виконання завдань залученими у трудовий процес людськими ресурсами, а й надати оцінку рішенням менеджера, їх обґрунтуванням.

За допомогою сформованого механізму здійснення контролю стає можливим прискорити процес адаптації працівника у трудовий процес, зменшити кількість помилок на початковому етапі реалізації ним трудової функції, а відтак, оцінити відповідність запитуваного та фактичного рівня кваліфікації та потенціалу, допомогти засвоїти організаційну культуру підприємства (установи, організації), правила та норми для виконання встановленого обсягу робіт. І що не менш важливо, забезпечити здорову внутрішню міжособистісну комунікацію в колективі.

У межах моніторингу та оцінки роботи персоналу чималу роль відіграє порівняння об'єкта з нормативними вимогами, еталонними параметрами. Насамперед це стосується професійних характеристик працівника, що включають його професійно-кваліфікаційний рівень, ділові якості, результати праці, тому і не випадково вимоги, що висувуються до кандидатів на посади, мають відповідати змісту роботи, яка обумовлюється особливостями виробництва і праці, що у подальшому дає можливість застосувати найбільш раціональні форми і способи контролю. Вказане базується на поєднанні досліджень порядку дотримання трудової дисципліни, оцінок показників ефективності роботи та компетенцій працівника в умовах праці, забезпечених роботодавцем.

Разом з тим у межах формування механізму контролю чимала увага приділяється продуктивності праці, у високих показниках якої зацікавлені і роботодавець, і працівник (останній, зокрема, з метою отримання високої винагороди за виконувану роботу через варіативні виплати за успіхи, інтенсивність праці та винахідливість та ін.). Для визначення планки та значення продуктивності роботодавець, серед іншого, має мати чітке уявлення як проходить трудова діяльність працівника, над чим він працює щоденно. Окреслення цієї категорії надає можливість роботодавцю реалізовувати повноваження не тільки з точки зору управлінської діяльності щодо виконання

запланованого обсягу робіт у встановлений проміжок часу, а, насамперед, змодельовати ефективну модель виробництва.

У літературі пропонуються різні способи сприяння підвищенню продуктивності та припинення марнотратної поведінки, але йдеться безпосередньо про набір конкретних дій, серед яких питому увагу привертає моніторинг, який пов'язують з критерієм раціонального обліку, використання робочого часу та організацією робочої зони, призначеної для використання в якості робочого місця при виконанні трудових обов'язків.

Тобто його застосування залежить, у тому числі, але не виключно, від загального розуміння робочого місця працівника – певної зони, де він знаходиться і працює у процесі роботи із використанням різних технічних та/або інших засобів. Таке місце зазвичай є фіксованим, однак більш доцільно в умовах сьогодення характеризувати його в межах територіального простору, який працівник використовує для виконання трудових обов'язків. Робоче місце напряду залежить від типу необхідних до здійснення виробничих операцій, тому розміщення всіх його складників у певній просторовій зоні формалізується технологічним плануванням, укомплектуванням та забезпеченням всіма знаряддями, предметами праці.

Проте виконання посадових обов'язків працівником можливе поза робочим місцем, що не може свідчити про його відсутність на роботі, про що йдеться в постанові Верховного Суду від 26 жовтня 2022 року у справі №947/6744/21 [100]. Разом з тим є неправомірним звільнення за прогул працівника, робоче місце якого належно не зафіксоване та не прив'язане до офісу роботодавця (відповідно до постанови Верховного Суду від 20 жовтня 2020 року у справі №676/2489/19) [95].

У зв'язку з цим виникає питання щодо допустимості відстеження геолокації працівника (його місцезнаходження, пересування на автомобілі з увімкненим GPS, якщо його посадові обов'язки передбачають керування транспортом), а також спостереження за трудовою діяльністю за допомогою робочих телефонів без втручання у приватну лінію розмов, використання різних

програмних забезпечень (що наразі не стає перепорою для працівників, які вдаються до проксі-серверів, веб-браузерів, віртуальних приватних мереж у рамках обходу брандмауерів і захисту даних, перебуваючи у мережі роботодавця), впровадження моніторингу електронного листування та активності у соціальних мережах.

З одного боку, таке відстеження є чи не єдиним виходом в умовах зменшення потенційних втрат для продуктивності, проте може призвести до розхитування морального духу працівників, зростання рівня стресу, плинності кадрів, а також загрожувати гарантіям приватності (у тому числі порушуватиме особистісні кордони). Тому такі заходи вимагають компліментарного підходу, що тяжітиме до збереження конфіденційності працівників та запобіганню виникненню безконтрольних явищ, які можуть призвести до демотивації, хаосу (безладу на виробництві, прострочення виконання замовлень тощо), оскільки учасниками трудового процесу не завжди є гіпервідповідальні особи, що заздалегідь передбачити майже нереально.

Контроль в умовах трудових відносин спрямований виявити проблеми не тільки постфактум, а й у процесі реалізації працівником своїх компетентностей у певних організаційних рамках. Так, налагодження системи контролю має наслідком не тільки якісну оцінку продуктивності працівників, а й обґрунтований розподіл завдань через ефективну систему делегування, що знаходить прояв також через дотримання мінімального періоду в часі, коли працівник має бути проінформований про нове робоче завдання та початок його виконання. Повідомлення має відбуватись без порушень терміну тривалості за Директивою 2002/15/ЄС Європейського Парламенту і Ради і варіюватись відповідно до потреб окремого сектора [164, с. 18]. При цьому в контексті виконання конкретного робочого завдання, коли режим роботи повністю або переважно непередбачуваний, і працівник має можливість планувати свою роботу, його продуктивність має оцінюватись з огляду на поточні показники праці, які можна відображати за допомогою звітування.

Навіть виконання таких завдань несе витрати фонду робочого часу, а, отже, даний процес концентрується довкола його достеменного обліку в межах щонайменше базових годин та днів. При цьому слід пам'ятати, що виконання роботи на умовах того ж нефіксованого робочого часу не може спричиняти жодних обмежень обсягу трудових прав працівників.

У будь-якому випадку контроль не має перешкоджати автономності підлеглих, а лише сприяти створенню умов для успішного виконання трудових обов'язків. Як працівник, так і роботодавець мають бути зацікавлені у збереженні інформації, отриманої при виконанні покладених на працівника трудових обов'язків, а звідси, запобіганні витоку відомостей, що мають режим комерційної таємниці. Разом з тим роботодавець не повинен забороняти працівнику проваджувати трудову діяльність для інших поза рамками робочого графіку, встановленого у цього роботодавця.

У рамках контролю основним є отримання інформації, яка характеризує його об'єкт, для попередження, виявлення та запобігання порушенням трудової дисципліни, підтримання рівня та стану виконання обов'язків у певних умовах праці. Процес контролю можна розглядати як систематичну діяльність, спрямовану на досягнення очікуваних показників на виробництві шляхом застосуванням роботодавцем способів спостережень та моніторингу відповідності функціонування об'єкта для оцінки відхилень від очікуваних параметрів з метою коригування діяльності працівника.

Більшість роботодавців покладаються на ті чи інші форми контролю, аби гарантувати, щоб зусилля їх працівників підвищували ефективність організації. Система контролю напряду стосується процедур, які роботодавець реалізує для моніторингу, управління, оцінки та винагороди своїх працівників.

У науковій літературі під методами контролю розуміють способи його здійснення на основі пізнання обставин дійсності, тоді як під формами як більш широкого поняття – техніку його реалізації. Б.Ф. Усач стверджує, що безпосереднє здійснення контролю виявляється у способах та прийомах [198, с. 22].

На думку Є.В. Калюги, сутність форми контролю полягає у способі розкриття взаємодії його складових (елементів, процесів) [44, с. 65-66], тоді як І.Б. Стефанюк додає, що це спосіб організації контрольної дії, спрямованої на виконання функцій контролю, тобто конфігурація контрольного заходу [166, с. 99].

Як форма, так і метод контролю покликані відобразити його аспекти за допомогою процедурних методик, тому у цій частині їх види можуть набувати тотожності. Застосування таких методик відображає внутрішню організацію контролю, якому мають бути властиві: стратегічна спрямованість, покликана відобразити загальні пріоритети трудової діяльності; орієнтованість на сталі показники та їх відповідність особливостям процесу праці, яка полягає в об'єктивному аналізі отриманої інформації, їх оцінці; своєчасність, яка ґрунтується на категорії доцільності проведення контрольних дій із застосуванням певних часових інтервалів; гнучкість, яка базується на виборі необхідних способів та технік здійснення, а також уніфікованість.

Урахування таких властивостей у порядку встановлення методик контролю в межах певних форм може запобігти його надмірності, а також неврегульованим безсистемним проявам.

Процес контролю має бути формалізованим та правомірним, спрямованим на:

- підвищення продуктивності у межах розуміння базового рівня роботи на певній посаді, ключових показників ефективності та результативності працівників із подальшим застосуванням стимулів для належного і повного виконання ними обов'язків з метою їх мотивації;
- оцінку тенденцій до праці та загального клімату у внутрішньому середовищі на виробництві, застосування працівниками своїх компетентностей;
- моніторинг показників роботи для розробки, застосування методів покращення трудового процесу.

Варто підкреслити, що оцінюючи рамки управління людськими ресурсами, контроль взагалі позиціонують як моніторинг результативності виконання

завдань, покладених на працівників, і найчастіше звертаються при його аналізі до стадійного поділу за видами. На етапі попереднього контролю йдеться про підготовку обсягу завдань у режимі планування, на етапі поточного контролю відбувається спостереження за поточним ходом виконання завдань, тоді як на прикінцевому – здійснюється оцінка стану виконання завдання.

На етапі попереднього контролю роботодавець за виконанням працівниками трудових обов'язків, зокрема, йдеться про передумови початку трудового процесу: облаштування працівником просторової робочої зони, у межах якої він буде зобов'язаний виконувати свою трудову функцію; ознайомлення з основними умовами праці, правилами внутрішнього трудового розпорядку і, що найголовніше, обсягом прав та обов'язків, які він реалізовуватиме впродовж своєї трудової діяльності. Також цей етап базується на пошуку кадрового персоналу за відповідною трудовою функцією, тобто працівників з необхідними кваліфікацією, рівнем професіоналізму, потенційними здібностями.

На етапі поточного контролю доцільно зазначати про поточний моніторинг реалізації працівником усієї можливої системи операційних трудових дій, визначених законодавством про працю, трудовим договором (контрактом), посадовою інструкцією, іншим локальним правовим актом. Своєю чергою, у контексті такого контролю не може йтись про прикінцевий етап чи такий, що обривається виконанням робіт, оскільки це суперечить загальному розумінню трудового договору, трудових правовідносин і охоплює один із найвагоміших критеріїв відмежування їх від цивільно-правових правовідносин. Однак говорячи про реалізацію обов'язків працівником у межах трудової функції під час здійснення окремого доручення роботодавця, вбачається за необхідне здійснити оцінку отриманого результату, а, отже, звернутись до, так би мовити, прикінцевої (фінальної) стадії.

Поточний етап покликаний відобразити ознаку регулярності, системності контролю за виконанням трудових обов'язків, у межах якого можливо простежити хід виконання завдань, скоригувати план дій, змінити управлінське

рішення, усунути недоліки і запобігти певним порушенням, відповідно, позитивно вплинути на процес з метою сприяння досягненню результату, бажаної мети.

Порядок застосування контролю має бути обумовлений, у тому числі, специфікою виробництва і праці та передбачений від початку перебігу його попереднього етапу за згодою особи, чия діяльність становитиме об'єкт його реалізації. Черговість застосування таких етапів контролю свідчить про безперервність його плину, яка також характеризується через форми контролю: контроль результатів, контроль дій, нормативний контроль. Для останньої є бажаним розробити певний орієнтир дій (змодельовати конкретні ситуації), щоб роботодавець міг пов'язати підзвітні дії з імовірністю досягнення необхідного результату [37].

Контроль дій може бути превентивним або детективним, включати поведінкові обмеження, попередні огляди, підзвітність дій. Поведінкові обмеження розрізняють фізичні (замки, паролі на комп'ютерах, обмеження доступу до певних зон) та адміністративні (обмеження повноважень щодо прийняття рішень, через розподіл обов'язків). Попередні огляди включають вивчення плану дій до його реалізації, перевірку дій, бюджетів, інвестиційних пропозицій. Підзвітність базується на притягненні до відповідальності працівників за дії, що вони вчиняють, для якої характерними є визначення неприйнятності дій, доведення до відома працівників, спостереження (пряме через нагляд, періодичне через «таємних споживачів», звітність у якості доказу), відповідальність за вчинене. Наведене може також передбачати застосування резервних людських ресурсів. Зазначена форма контролю є найбільш прямо охоплюючою, адже передбачає заходи документації, ефективні способи координації трудової діяльності, проте застосовною в рамках «рутинної» роботи.

Форма контролю результатів фокусується на оцінці вимірюваних показників дій підлеглих, хоча самі дії контролем не обмежуються. Тобто працівники мають право обирати свою поведінку самостійно, але враховуючи бажані результати, а роботодавці – встановлювати ключові результативні

виміри. Виміри продуктивності поділяються на об'єктивні (рентабельність активів, задоволеність клієнтів тощо) та суб'єктивні (оцінка через управлінські характеристики, наприклад, чи є працівник «командним гравцем»). Цільові показники ефективності, своєю чергою, мають бути мотивуючими.

Ця форма відображається через критерій керованості (так, працівники, поведінка яких контролюється, мають вплив щодо бажаних результатів виміру ефективності), проте працівник має більшу автономію ніж за попередньо розглянуту.

Нормативний контроль спрямований на відповідність цінностей працівників (до прикладу, це наявність уніформи – встановленого дрес-коду в організації).

Вказані форми розглядаються в межах формального контролю, який здебільшого являє собою письмовий механізм, ініційований керівниками для спрямування дій працівників на досягнення цілей компанії. Своєю чергою, неформальні форми – неписані механізми (серед них і самоконтроль) [57].

Під формами контролю за виконанням працівником трудових обов'язків розуміються зовнішньо виражені дії суб'єкта контролю (роботодавця), які здійснюються в межах його компетенції та функцій у рамках, установлених чинним законодавством, колективним договором, іншими локальними правовими актами, трудовим договором (контрактом).

Форми контролю за виконанням працівником трудових обов'язків пов'язані зі стадіями виконання поставлених перед ним завдань і розуміються як певним чином виокремлені за відповідними особливостями дії суб'єкта контролю (роботодавця) в умовах реалізації наданих йому повноважень.

Формам контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків властиві такі ознаки: 1) вони є способом зовнішнього виразу діяльності роботодавця як суб'єкта контролю, обумовленим специфікою поставленої мети для такого контролю;

2) обмежені компетенцією суб'єкта контролю (роботодавця);

3) залежать та обумовлюються встановленими для підлеглого працівника завданнями, колом його трудових обов'язків;

4) застосовуються у рамках правової регламентації здійснення такого контролю;

5) впливають на подальше виконання працівником поставлених перед ним завдань та доручень, у зв'язку з цим їх реалізація тягне за собою певні правові наслідки.

З огляду на зазначене, слід виокремити такі форми здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків:

– спостереження, моніторингова діяльність (дії, спрямовані на відстеження здійснення контрольованим суб'єктом його трудових обов'язків шляхом нагляду та візування; при цьому візування розуміється як процедура погодження підготовлених проєктів документів з питань, які стосуються реалізації відповідних завдань та доручень керівника);

– аналітична діяльність (дії, спрямовані на дослідження, ідентифікацію доцільності, доречності здійснюваних працівником дій у відповідності з наданими йому вказівками, встановленими приписами та поставленими перед ним завданнями);

– перевірка (дії, спрямовані на співставлення досягнутих працівником результатів виконання завдань із раніше запланованими, встановленими цілями) [180, с. 232-233].

Кожна із запропонованих форм контролю може бути реалізована індивідуально (щодо окремого працівника, який виконує певний обсяг роботи самостійно, без сторонньої допомоги), погрупово (стосовно певних груп працівників, сформованих, спираючись на їх кваліфікацію та певні компетентності), предметно (орієнтуючись на предмет окремих доручень, незалежно від етапу виконання обов'язків), систематично (періодично) та суцільно (повсякчасно).

Способи здійснення контролю безпосередньо залежать від форми організації праці. Доцільність застосування певного прийому, способу контролю

визначається через діяльність роботодавця і кількість трудових ресурсів, які об'єктивно необхідно залучити, а тому будь-який з них має бути адаптованим та гнучким, щоб забезпечити їх безперебійне, високоякісне функціонування, оцінити потенціал персоналу. Роботодавець, наділяючи певний керівний щабель персоналу повноваженнями з реалізації цієї процедури, має перевіряти ефективність, добросовісність та правомірність способів здійснення контролю. За рахунок такої трикутної схеми взаємозв'язку досягається успішна комунікація з виконання окреслених завдань, доручень, що сприяє вирішенню проблем та розбіжностей всередині, так би мовити, команди, оптимізує процес праці та скорочує часові витрати.

Сформована таким чином моніторингова діяльність спроможна бути показником ефективності роботи всього колективу, яка має заохочуватись, сприяти розумінню внутрішніх міжособистісних комунікацій та взаємовідносин, допомагати у вирішенні проблем у процесі праці.

Цілями способів контролю зазвичай є забезпечення надання підлеглим інформації про відповідні стандарти продуктивності, нейтралізацію девіантної поведінки, стимулювання ефективної роботи. Способи контролю здатні сигналізувати про справедливість, передбачуваність, надійність організації. Так, контроль може призвести до сприйняття доброзичливості організації як такої, що дозволить більше довіряти роботодавцю [148]. Разом з тим способи контролю можуть сигналізувати про організаційні здібності, таким чином, посилити віру, що організація здатна виконувати обіцянки як перед працівниками, так і перед зовнішніми зацікавленими сторонами.

Про гостру необхідність у контролі працівників компанії йдеться і у зарубіжних онлайн-ресурсах. Зокрема відзначається про тотальний контроль роботодавця й такий, що доручається менеджерам середньої ланки, у системі згаданої вище трикутної взаємодії. І такий контроль ні в якому разі не прихований, адже це суперечить законодавству, псує імідж компаній.

З-поміж форматів управління можуть виокремлюватись три наступні: вербальний (що полягає в усній комунікації керівника з підлеглим на проміжній

стадії виконання доручень), документальний, із застосуванням програмного забезпечення (у відкритих джерелах наводяться спеціальні додатки, наприклад, простий тайм-трекер Checkiant, програми Excel для створення таблиць та CRM-системи).

Не виключаються випадки їх поєднання. Серед іншого, як мінімум, поєднання останніх двох, зважаючи на широке застосування електронного документообігу в умовах цифровізації з початком пандемії коронавірусної хвороби (COVID-19), і під час дії режиму воєнного стану в Україні. Як приклад, можна навести організацію роботи державних службовців та працівників державних органів із використанням нестандартної (нетипової) форми зайнятості – дистанційної роботи за наявності організаційних і технічних можливостей для виконання посадових обов’язків у такому форматі. Вказана взаємодія на практиці продемонструвала готовність користуватися механізованим методом обміну інформацією, необхідною для виконання посадових обов’язків, а також достеменно відслідковувати перебіг роботи з електронними документами. Такий автоматизований режим системи електронного документообігу став суттєвим способом спрощення внутрішніх відносин прямого підпорядкування, адже безпосередній керівник почав безперешкодно відслідковувати процес опрацювання електронних документів особою, яка, відповідно, перебуває з ним у відносинах прямої організаційної залежності. Підґрунтям для такого механізму контролю став розподіл електронних документів з урахуванням функціональних обов’язків працівників у межах питань виключної компетенції, який, хоч і не знівелював можливість прояву суб’єктивізму керівника у процесі розподілу, проте фіксація всіх процесів при оцінці показників результативності підлеглих нині становить основу для належної оцінки їх продуктивності та якості виконання ними завдань.

Способи контролю облегшують координацію та спілкування всередині та між командами, бо визначають спільні цілі та правила взаємодії. Це означає, що працівники краще розуміють, що від них очікують, які є ролі в команді для облегшення виконання поставлених завдань належним чином. Крім того,

почуття спільності цілей, посилені практикою контролю, ймовірно, будуть сприяти розвитку взаємодії. Для того, щоб організаційні способи контролю могли впливати на продуктивність, вони повинні правильно реалізовуватись керівниками, бути прозорими для працівників.

У зарубіжній практиці виокремлюються 10 найбільш розповсюджених, ефективних методів контролю. Перший з них – планові зустрічі, що вважаються сильною мотивацією на старті робочого тижня, яка в межах огляду результатів виконаної роботи та динаміки реалізації встановленого плану містить і похвалу, і заохочення для працівників, що, своєю чергою, стимулює їх бажання працювати. З іншого боку, так звана «планерка» дозволяє перевірити хід виконання поточних завдань: предмет і строки.

Другий метод – відеоспостереження, який є найбільш розповсюдженим способом слідкувати за діяльністю команди. Такий контроль має бути тільки відкритим, коли працівники знають, що за ними спостерігають. Сюди ж додають і аудіозапис для оцінки клімату в колективі (щоб знати, яка атмосфера панує на виробництві).

Один із найбільш інноваційних та багатофункціональних методів контролю – CRM-системи. Їх у робочий процес впроваджують більшість великих компаній, оскільки він дозволяє зекономити час і швидко виявити «слабку ланку» в команді. За його допомогою можна вести статистику, проводити аналітику, автоматизувати більшість робочих процесів і постійно підвищувати ефективність роботи, не очікуючи на звіти від працівників. Таким чином, можна просто відкрити систему і побачити усі результати у показниках (цифрах): робочий час, строки, виконані проекти тощо. Система налаштована так, щоб дозволити відслідковувати діяльність і віддалених (дистанційних, надомних) працівників. Найпопулярніші з таких систем – AmoCRM, Bitrix24, Megaplan [73]. Ці системи вдало поєднуються з програмами тайм-менеджменту. Такі системи дозволяють:

– застосовувати додатки для контролю прибуття та виходу з роботи, тобто мається на увазі пропускний режим (у тому числі біометричний);

- програми для розрахунку робочого часу;
- додатки для моніторингу робочого столу.

Таким чином до працівників застосовують і фотозвіти (для перевірки роботи на коректність), і контрольні списки (для відстеження стандартів), і «внутрішні замовлення» (для обліку зробленої роботи і витраченого на це часу). Для віддалених працівників також запроваджують низку корисних програм: групові онлайн-зустрічі (на заміну «планеркам»), додатки для управління командою (Basecamp або Trello), програми для обліку робочого часу на віддаленні. Такий спосіб дозволяє контролювати навіть фрілансерів.

Також треба зупинитись і на тайм-трекерах. Маються на увазі додатки, за допомогою яких працівник фіксує тільки час, витрачений на виконання окремих завдань. Більшою популярністю користуються трекери з функцією моніторингу екрану, а також спрямовані на розрахунок зароблених коштів (наприклад, Checkiant). Такі програми дозволяють аналізувати роботу не тільки одного працівника, а й усієї команди.

Слід повернутись до вже згадуваного KPI-нормування праці, який полягає у встановленні стандартів для працівників із виконання покладених на них завдань. До цього стандарту має прагнути кожен працівник або який не можна перевищувати. Цей метод однаково застосовний до спеціалістів різного напрямку діяльності, бо ефективність їх роботи оцінюється за допомогою «нормування праці» через визначення кількості нових контактів з потенційними клієнтами, продажі за тиждень або реалізацію проєкту за певний проміжок часу.

Шостим методом є – SCRUM-зустрічі (щоденні). Мається на увазі 15-ти хвилинні зібрання всієї команди для обговорення поточних завдань, ходу їх виконання, синхронізації дій та створення планів на наступний робочий день.

Наступним методом контролю можна виокремити мотиваційну дошку, яка допомагає проаналізувати роботу працівників та оцінити кожного. По суті, ця дошка складається з виконаних стандартів та відображає вклад кожного члена команди (наприклад, через темпи продажів). Узагальнюючи, це відображення зусиль працівників на даний час, які бачать як керівники, так і інші їх підлеглі,

що є досить мотиваційним, оскільки кожен прагне бути на вершині піраміди та отримати заохочення. Така дошка може бути й електронною.

Восьмий метод – звіти, до прикладу, через CRM-систему або систему Kanban, за допомогою яких працівникам можна з легкістю звітувати про виконану роботу не тільки раз в місяць, а й кожного тижня. Варто зауважити, що, своєю чергою, звітність розглядають як форму контролю окремого виконавця, певної структурної ланки щодо стану виконання доручених справ чи завдань. Вона має бути впорядкована, тобто строки подання звітів, їх форма (письмова, усна чи електронна), склад інформації, посадова особа (що посвідчує точність інформації) вважаються такими, що підлягають фіксації. Інформація, викладена у звітах, має бути стислою та достатньою для оцінки стану об'єкта контролю. Така форма дозволяє тримати працівників у стані готовності та зібраності.

Контроль через застосування GPS є також доволі розповсюдженим. Механізм такого контролю спрямований на відстеження місця знаходження працівника. Цей метод більш характерний для процесу праці з працівниками, котрі працюють поза офісом роботодавця.

І десятим методом є «таємний споживач». Як зазначають у літературі, наскільки його обожнюють роботодавці, настільки ж ненавидять і працівники. Зміст цього методу базується також на застосуванні інструментів відеоспостереження. Так, таємний клієнт все фіксує на диктофон та слідкує за тим, щоб довести весь етап, можна сказати, експерименту до логічного завершення.

Кожен з описаний методів має місце бути, але здійснюватись у розумних межах, адже не всі працівники ладні стерпіти, коли роботодавець вдається до дій, що перевищують дозволені межі. І річ тут навіть не у почуттях працівників, а й в основоположних правах і гарантіях для особи, гарантованих законодавством.

Важливим серед усіх цих методів слід відзначити категорії мотивації персоналу, побажання працівників, бо кожен зі способів має базуватись не лише на особистих інтересах роботодавця. Стимули, заохочення призводять до

позитивних змін, дозволяють працівникам пов'язати позитивну винагороду з власними трудовими зусиллями, статусом у системі організації праці.

Впровадження системи моніторингу, правил, що мають вплив на конфіденційність працівників, потребують достатньої гнучкості. Наприклад, менеджер, який встановлює систему запису програмного забезпечення для дистанційних працівників, оцінюючи при цьому їх історію перебування в мережі Інтернет, може звільнити від такого моніторингу працівників, які впродовж певного періоду в часі постійно і якісно виконували свої трудові обов'язки. Це підвищить впевненість працівників та посилить рівень довіри в колективі.

Варто підкреслити значення проведення зустрічей, у тому числі онлайн, для кращого розуміння працівниками політики праці на підприємстві, надання можливостей повідомити про проблеми для пошуку методів їх нейтралізації, вчасного реагування. Однак звичайна комунікація має відбуватись впродовж усього процесу праці для отримання зворотного зв'язку.

Розробка форм і способів контролю має передбачати і розуміння працівниками його мотивів, щоб ті відчували себе більш комфортно, сприймали нові вимоги, а також користувалися певними програмними забезпеченнями. Так роботодавець зможе зберігати прозорість своїх намірів, а працівники бачитимуть переваги такої системи як для них, так і для підприємства у цілому.

Доцільним також є забезпечення можливості доступу працівників до даних моніторингу, зокрема відеоспостереження (серед іншого, це стосується тих працівників, які працюють у громадських місцях, наприклад, торговельних залах супермаркету, де передбачено його здійснення).

Варто наголосити, що контроль не має бути надмірним, оскільки так він становитиме підґрунтя для пошуку ухилень від виконання трудових обов'язків, створюватиме негативну атмосферу в колективі і, як наслідок, знижувати ефективність, продуктивність праці. Проте роботодавець не має і потурати своїм підлеглим, бо так його роль нівелюється. А повністю безконтрольні працівники можуть зашкодити рівню сталості продуктивності праці.

У процесі контролю суттєве значення також мають висновки роботодавця за результатами оцінки роботи. Він має здійснювати аналітику через підсумкові об'єктивні судження щодо того, чи впорались працівники із поставленими завданнями, і яких помилок допустились. Без цього процес зазнає значного уповільнення.

Найбільш інноваційними формами контролю роботодавця видаються: інтернет-спостереження, моніторинг за допомогою програмного забезпечення (щодо використання працівником комп'ютерних додатків, різних інтернет-браузерів), а також такі способи, як система камер (за допомогою відеозаписів робочого столу), система реєстрації (як віртуальна, так і фізична).

Ці форми і способи контролю можна поєднувати з іншими, тобто вони можуть здійснюватися паралельно, щоб відслідковувати поточну діяльність працівників для забезпечення відповідності стандартам якості, продуктивності, запланованим показникам-результатам трудової діяльності.

2.4. Загальні вимоги до здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків

Вимоги до здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків варто розглядати як межі та параметри застосування роботодавцем контролю за підлеглим працівником.

Встановлення вимог до здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків є запорукою правомірної реалізації роботодавцем наданого йому права контролю. Їх формулювання повинно супроводжуватися врахуванням рамок правомірності та законності такого контролю, а, отже, спиратися на норми чинного законодавства та умови трудового договору. Водночас сформульовані в подальшому вимоги повинні враховувати можливість здійснення систематичного, періодичного контролю, супроводжуватись інформативним зв'язком роботодавця та працівника (в рамках закріплення

необхідності повідомлення та попередження підлеглого працівника про початок здійснення контролю) [183, с. 249-250].

Впровадження вимог можна розуміти як формування певного правового режиму, під яким мається на увазі «сукупність усіх позитивно-правових приписів, що містяться в диспозитивних нормах та здебільшого імперативних, що існують і є дійсними з точки зору права та у відповідних випадках визначають права, обов'язки, дозволи, заборони та приписи абсолютно для всіх осіб з приводу явища, щодо якого вони встановлені» [10, с. 33].

Для будь-якої форми та способу контролю характерним є використання інформації про особу, відтак її обіг потребує належного та надійного захисту для забезпечення реалізації основних прав та обов'язків людини [211, с. 61]. Їх облік починається, зокрема, в межах визначення можливості виконання працівниками трудової функції (здатності працівника виконувати роботу). Використання таких відомостей має бути цільовим та відповідати положенням норм законів, підзаконних нормативно-правових актів, локальних правових актів.

О.О. Серебряник вважає комунікаційні дані (метадані) та інформацію про приватне життя особи такою, що входить у складову поняття інформації про особу [153, с.10].

Разом з тим Н.М. Кондратенко до складових структури персональних даних відносить групу, що складає інформацію, яка накопичується в процесі роботи працівника [55, с. 245].

Своєю чергою Г.І. Чанишева і Р.І. Чанишев під персональними даними працівника розуміють інформацію, необхідну роботодавцю у зв'язку з трудовими відносинами, що стосується конкретного працівника. Вчені пропонують визначити інформацію про персональні дані працівника як «відомості чи сукупність відомостей про конкретного працівника, пов'язані з його професійною кваліфікацією, діловими, професійними якостями та необхідні роботодавцю у зв'язку з трудовими відносинами. Ця інформація стосується також передбачених законом вимог, що можуть бути пред'явлені до працівника у зв'язку з характером роботи» [207, с.с. 149, 153].

На думку А.С. Михайлик, «персональні дані працівника – це інформація, яка стосується загальних даних про особу працівника та/або кандидата на посаду, професійної кваліфікації працівника/кандидата на посаду, ділових, професійних якостей, а також інформація щодо спеціальних вимог, які можуть встановлюватися законодавством до працівників/кандидатів на посаду у зв'язку з характером їх роботи (приміром, заповнення декларації про доходи, проходження спеціальної перевірки тощо)» [74, с. 156].

Частиною третьою ст. 10 Закону України «Про захист персональних даних» встановлено зобов'язання працівників суб'єктів відносин, пов'язаних з персональними даними, «не допускати розголошення у будь-який спосіб персональних даних, які їм було довірено або які стали відомі у зв'язку з виконанням професійних чи службових або трудових обов'язків, крім випадків, передбачених законом» [109]. У Регламенті ЄС №45/2001 про захист приватних осіб у межах обробки персональних даних установами та органами Союзу, а також про вільне переміщення таких даних [134] зазначено, що персональні дані можуть оброблятися під час виконання обов'язків чи реалізації окремих прав контролера.

У Трудовому кодексі Литовської Республіки достовірному інформуванню та захисту конфіденційної інформації присвячено окрему статтю 25, відповідно до частини другої якої документи (повідомлення, клопотання, угоди, заперечення тощо) та інша інформація, що передаються однією стороною трудового договору іншій стороні трудового договору у встановлених цим Кодексом, іншими нормами трудового права або договорами випадках, мають бути надані у письмовій формі. Вважається, що документи та інформація у письмовій формі надані належним чином у тих випадках, коли передача даних здійснюється за допомогою зазвичай використовуваних засобів інформаційних технологій (електронної пошти, мобільного устаткування і т. ін.) за умови, що є можливість визначити зміст наданої суб'єктом інформації, факт і час надання, а також створені розумні можливості для її зберігання. У випадку висловлювання

іншою стороною трудового договору обґрунтованих сумнівів щодо наявності обох цих умов роботодавець має довести, що вони були створені.

Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків має завжди відповідати чинному законодавству, умовам трудового договору, мати правомірну мету і бути обґрунтованим.

При здійсненні контролю роботодавця мають гарантуватися передбачені чинним законодавством права і свободи працівника. Як слушно зауважує І.М. Кравченко, «хоч новітні технології й полегшують роботодавцю здійснювати контроль за працівниками, зокрема за їхнім приватним життям, постає правова проблема створення ефективного механізму гарантування та забезпечення прав працівників під час реалізації роботодавцем своїх контрольних функцій щодо визначення підстав, умов, мети та межі застосування засобів такого контролю, а, відтак, й обсягу, особливостей і підстав наявних обмежень гарантованих законодавством прав і свобод найманих працівників» [64, с.115].

І.М. Кравченко також відзначає, що дії роботодавця щодо спостереження можуть визнаватися законними, але «хазяйське право роботодавця закінчується там, де такі дії починають зачіпати права та свободи працівників, тобто мають існувати його межі. Якою б метою не обґрунтовував, які б способи та засоби спостереження не застосовував роботодавець (відеоспостереження, зокрема приховане; записи телефонних розмов корпоративними телефонами; контроль за електронним листуванням і спілкуванням у соціальних мережах тощо); фактично це є доступом, збиранням, обробкою, накопиченням і зберіганням, використанням, видаленням або знищенням, передачею персональних (особистих) даних працівника» [64, с.117].

Запровадження контролю, застосування його способів і засобів має супроводжуватись згодою працівника, узгоджуватись з основними засадами захисту його персональних даних, до яких відносять принципи добровільності, адекватності, відкритості, виключності випадків обмеження прав працівника тощо [162, с.72], а також реалізовуватись із дотриманням балансу суспільного інтересу та права на особисту приватність.

Потрібно відзначити, що у Суд Європейського Союзу в пунктах 76 та 97 рішення у справі C-101/01 за зверненням згідно зі статтею 234 Договору про заснування Європейської Спільноти *Göta hovrätt* (Швеція) для винесення попереднього рішення у кримінальному провадженні проти Боділа Ліндквіста зауважив на позицію Уряду Нідерландів: «право на повагу до приватного життя, як і свобода вираження поглядів, є одними із загальних принципів права...національний суд повинен намагатися збалансувати різні основоположні права, про які йде мова, шляхом взяття до уваги обставин конкретної справи». Можливості застосування маневрів (особливих правил для конкретних ситуацій державами-членами) мають обумовлюватись метою підтримання балансу між вільним переміщенням персональних даних і захистом приватного життя [42]. Останнє можна досягти через основоположний принцип пропорційності між інтересами роботодавця і працівника.

Часом деякі роботодавці встановлюють відеоспостереження не тільки для контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків, а й в якості захисту компанії від майнових злочинів, у разі коли робочі місця працівників розташовані, наприклад, у супермаркеті, банках тощо. Якщо реальним об'єктом спостереження є не працівник, то по суті результати моніторингу не покликані позначитися на продуктивності праці, її оцінці.

Із автоматизованою обробкою персональних даних пов'язане спостереження за працівником на робочому місці, прослуховування його телефонних розмов, а також здійснення моніторингу (нагляду) в інших формах. Існують слушні думки, зокрема А.С. Михайлик, щодо можливості спостереження за працівником у випадках, необхідних для забезпечення збереження майна роботодавця, усунення загроз здоров'ю та суспільної безпеки, яке має здійснюватись без обмеження та порушення прав і законних інтересів працівників. Таке спостереження має передбачати попереднє інформування про причини (чому роботодавець вдається до нього), режим часу спостереження, використовувані методи та засоби збору інформації [74, с.10].

До цього слід долучити погодження такого спостереження через згоду (інформативну та коректну) працівника, надану у письмовій формі, незалежно від форми укладеного трудового договору (усної чи письмової), а також і необхідність здійснення, обумовлену оцінкою відповідності виконання трудової функції згідно зі встановленими, базовими параметрами для виконання певного виду (роду) роботи.

Італійські науковці відзначають, що контроль, здійснюваний роботодавцем, може бути оцінений як легітимний лише в тій мірі, в якій він був фактично необхідний для роботодавця (релевантний потребам, ненадмірний, зокрема такий, що не перевищує цілей, для забезпечення досягнення яких були зібрані та оброблені дані). Чимало акцентів сфокусовано на ясності та публічності його реалізації з посиленням на атавістичне неприйняття таємного контролю, яке демонструє правова система Італійської Республіки з 1970 року. Це відображається, зокрема, у контексті встановленого для роботодавця обов'язку визначати порядок використання електронної пошти та Інтернету працівниками за наявності фіксованих правил серфінгу та обробки даних. Разом з тим встановлення відеоспостереження обґрунтовується гіпотезою щодо неможливості досягнення переслідуваної мети контролю за допомогою інших запобіжних засобів, але і обмежується виключно суворо необхідними записами зображень, мінімізації кута огляду камер [56, с.с. 84, 86-90].

Разом з тим положеннями Регламенту Європейського Парламенту і Ради (ЄС) 2016/679 від 27 квітня 2016 року про захист фізичних осіб у зв'язку з опрацюванням персональних даних і про вільний рух таких даних та про скасування Директиви 95/46/ЄС (Загальний регламент про захист даних) передбачено, що контролера або оператора можна обмежувати за допомогою законодавчого інструменту, якщо таке обмеження зберігає сутність фундаментальних прав і свобод і є необхідним та пропорційним заходом у демократичному суспільстві для забезпечення, зокрема, запобігання, розслідування, виявлення або переслідування за порушення етичних норм для регульованих професій [133].

Окремі комп'ютеризовані форми контролю працівників є широко застосованими, а порядок і вимоги до їх здійснення регламентовані законодавством. Зокрема Федеральний закон ФРН про захист персональних даних, Bundesdatenschutzgesetz (далі – BDSG) врегульовує використання систем відеоспостереження, обґрунтовуючи одразу обробку персональних даних співробітників, за якими спостерігають камери. Ідеться про застосування технологій відеоспостереження в загальнодоступних місцях, наприклад, у супермаркетах, на вокзалах, в магазинах тощо (розділ 6b BDSG), з метою нагляду за працівниками і у будь-якій іншій ситуації, тобто у закритих для громадськості місцях, таких, як робоче місце (розділ 32 BDSG). Так, у судовій практиці ФРН багато справ стосуються саме правозастосування положень вказаного акту, зокрема щодо встановлення систем відеоспостереження в супермаркетах або магазинах [11; 12].

Вимоги до здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків варто розглядати через право працівника на приватність на робочому місці, яке прямо не закріплене на законодавчому рівні, проте подекуди тлумачиться з огляду на категорії «особисте» та «сімейне життя». Саме у такому контексті воно встановлене як в універсальних, так і в регіональних міжнародно-правових актах, зокрема, Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про громадянські і політичні права, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Хартії основних прав Європейського Союзу, інших міжнародних договорах про права людини. Ці документи передбачають зміст зазначеного права, але не торкаються питань про можливості та шляхи його обмеження.

Так, відповідно до частини першої ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 року «кожен має право на повагу до свого приватного і сімейного життя, до свого житла і кореспонденції» [54].

Рада Європи в Резолюції Парламентської Асамблеї 1165 (1998 р.) тлумачить право на приватність як «право жити своїм особистим життям з мінімальним стороннім втручанням», а, отже, є таким, що захищає приватне

життя особи не лише від втручання влади, але й від подібних дій з боку інших осіб чи інститутів [136].

Своєю чергою В.О. Серьогін наголошує, що «право на недоторканність приватного життя необхідно розглядати через три напрями: 1) як право індивіда на своє власне життя, на дії щодо самого себе (воно пов'язане з індивідуальністю конкретної особи, а отже із захистом від свавільного втручання); 2) як неприпустимість втручання у приватне життя особи; 3) як право, суміжне з правом на недоторканність сімейного життя, правом на недоторканність житла, правом на недоторканність кореспонденції (хоча перелічені права можна позиціонувати і як самостійні)» [155, с. 538].

С.О. Шевчук, враховуючи практику Європейського суду з прав людини, узагальнює права на повагу до приватного життя за допомогою чотирьох складових: інформаційної (щодо збору, поширення, обробки відомостей про особу), фізичної (захист фізичної недоторканності), комунікативної (безпеку та приватність комунікацій), а також просторової (середовище перебування особи) [210, с. 362].

Вичерпним визначенням приватного життя також пропонують вважати, як зазначалось у справі «С. і Марпер проти Сполученого Королівства» [145], право, що охоплює численні аспекти фізичної та соціальної ідентичності.

Цікавим також є і прийняте ЄСПЛ рішення у справі «Барбулеску проти Румунії» [140] (щодо звільнення за використання Інтернету заявником за місцем роботи в робочий час з порушенням внутрішніх правил), адже Суд зазначив, що до поняття «приватне життя» може входити професійна діяльність або діяльність, яка відбувається у публічному контексті. При цьому лишив відкритим питання, чи міг заявник очікувати на конфіденційність з огляду на встановлені роботодавцем обмежувальні правила, та постановив, що правила роботодавця не можуть зводити нанівець приватне соціальне життя на робочому місці.

По суті, можна зробити висновок про необхідність запровадження нормативних документів щодо умов, за яких роботодавець може регламентувати

електронні чи інші комунікації непрофесійного характеру своїх працівників на робочому місці з метою реалізації можливості моніторингу листування та інших комунікацій без зловживань установленими гарантіями.

Частиною першою ст. 32 Конституції України проголошено, що «ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України» [60]. Здійснюючи тлумачення цієї норми, Конституційний Суд України Рішенням від 20 січня 2012 року №2-рп/2012 (у справі №1-9/2012) установив, що «особистим життям фізичної особи є її поведінка у сфері особистісних, сімейних, побутових, інтимних, товариських, професійних, ділових та інших стосунків поза межами суспільної діяльності, яка здійснюється, зокрема, під час виконання особою функцій держави або органів місцевого самоврядування. Інформація про фізичну особу та членів її сім'ї є конфіденційною і може бути поширена тільки за їх згодою, крім випадків, визначених законом» [146].

Абзацом другим частини першої ст. 302 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України) закріплено недопустимість «збирання, зберігання, використання і поширення інформації про особисте життя фізичної особи без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини» [201]. Своєю чергою, неприпустимість запису особи на фото-, кіно-, теле- чи відеоплівку, окрім як відкрито на вулиці, на зборах, конференціях, мітингах та інших заходах публічного характеру, зафіксована у частині першій статті 307 ЦК України [201].

Вищеперераховане свідчить про неможливість (хоча і не без виключень) встановлення в житловому приміщенні працівника відеоспостереження, проте наявність альтернативних положень у абзаці другому частини першої статті 302 ЦК України та частині третій статті 307 ЦК України, що відображені за допомогою слів «крім випадків, визначених законом», «лише у випадках, встановлених законом», не виключає в подальшому закріплення на законодавчому рівні можливості використання камер у спеціально обладнаних закутках кімнати, відведених особою для виконання трудових обов'язків, з

обмеженою зоною відеоохоплення за нарахуванням достатньої площі приміщення.

У законодавстві України забезпечується право на недоторканність особистого й сімейного життя без конкретизації сфер життєдіяльності особи. Таким чином, вбачається наявність прогалин не тільки у регламентації відносин та механізму контролю, а і окреслення меж втручання роботодавця у приватне життя працівника, відповідальності за їх порушення в рамках здійснення контролю через аудіовізуальне спостереження, перевірки файлів на офісному комп'ютері без вагомій потреби тощо, оскільки перебуваючи на робочому місці, працівник не втрачає свого права на особисте життя, повагу до нього.

У національній судовій практиці є справи щодо випадків, коли камери відеоспостереження у громадських місцях протягом робочого процесу здійснюють аудіо- та відеозапис особисто працівника, без попередження та отримання його згоди. До прикладу, у судовій справі №638/2637/18 йшлося про необізнаність позивачки про фіксацію технічними засобами торговельного павільйону, вона стверджувала про неприпустимість подібного контролю з боку відповідача-роботодавця [101].

Постановою Харківського апеляційного суду від 17 жовтня 2019 року було встановлено, що подібне відеоспостереження не було прихованим і здійснювалось задля збереження власності, контролю за товарами на ринку. Колегія суддів дійшла висновку щодо хибності висновку суду першої інстанції про втручання відповідача в особисте життя позивача шляхом здійснення відеозйомки у торговельному павільйоні, через посилення на рішення Європейського суду з прав людини у справі «Кьопке проти Німеччини» та «Антовіч і Мірковіч проти Черногорії».

Зокрема у першій справі Європейський суд з прав людини констатував відсутність порушення ФРН статті 8 Конвенції, попри приховане відеоспостереження за працівницею (помічника і касира) супермаркету, викритою за допомогою залученого до фіксації і збору інформації детективного агентства у крадіжці грошових коштів, оскільки національним органам влади

вдалося досягти справедливого балансу між правом працівника на повагу до його приватного життя, інтересами роботодавця в захисті своїх майнових прав та суспільного інтересу. Суд вказав, що оскаржуваний захід прихованого відеоспостереження був обмежений у часі (два тижні) і охоплював лише територію навколо каси та доступну для громадськості, а зібрані візуальні дані були опрацьовані обмеженою кількістю осіб, які працюють в детективному агентстві, та співробітниками роботодавця. Суд зробив висновок, що втручання у приватне життя заявника було обмежено тим, що було необхідним для досягнення цілей відеоспостереження.

Разом з тим Друга Палата Європейського суду з прав людини за результатами розгляду справи «Антовіч і Мірковіч проти Черногорії» встановила, що «приховане відеоспостереження за працівником на його робочому місці має розглядатися як значне втручання в його особисте життя. Воно тягне за собою зафіксоване і відтворюване документування поведінки особи на її робочому місці, від якого працівник, будучи зобов'язаним за трудовим договором виконувати роботу на цьому місці, не може ухилитися» [139]. Проте наявність правил щодо приватного соціального життя працівників на робочому місці не може зводити його до нуля.

І найголовніше, у пункті 59 рішення Суд зазначив, що відеоспостереження може встановлюватися в офіційних або ділових приміщеннях, але тільки якщо цілі (безпека людей чи майна або захист конфіденційних даних) не можуть бути досягнуті в інший спосіб. У цій справі мав місце нагляд за навчальним процесом, який не передбачено серед підстав для здійснення відеоспостереження [139].

Отже, відсутність згоди працівника на відеофіксацію допускається, але у випадках, коли це не стосується контролю за виконанням ним трудових обов'язків, та у разі, якщо це чітко обумовлено законом та переслідує мету: захистити конфіденційні дані, зберегти майно, убезпечити людей.

Здійснення відеоспостереження на робочому місці для контролю за виконанням працівником трудових обов'язків можливе тільки за його згодою. Необхідність отримання згоди працівника на відеоспостереження ґрунтується на

нормах ст.ст. 31, 32, 68 Конституції України, ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, ст. 307 Цивільного кодексу України, Закону України «Про захист персональних даних, рішеннях Європейського суду з прав людини. Згода працівника має бути оформлена належним чином.

Натомість у рішенні Приморського районного суду міста Маріуполя Донецької області (яке було повністю скасовано судом апеляційної інстанції) у справі №266/7343/18 звертається увага на інші аспекти [147]:

1) встановлення відеокамер та аудіо фіксації на робочому місці робить можливим доступ до особистих телефонних розмов, текстових повідомлень, дій в мережі Інтернет. А як вказано в рішенні «Копланд проти Сполученого Королівства», збирання та збереження особистої інформації щодо телефонних контактів, а також даних електронної пошти та користування мережею Інтернет, без відома працівника становлять втручання у право на повагу до приватного життя та кореспонденції [141];

2) посилення на ведення повного відео- та аудіо- фіксування робочого процесу працівника підприємства має передбачатись в колективному договорі або в правилах внутрішнього трудового розпорядку тощо.

Враховуючи зазначене, можна зробити висновок про те, що в колективному договорі або правилах внутрішнього трудового розпорядку необхідно передбачати способи та порядок здійснення контролю роботодавцем за виконанням працівниками трудових обов'язків. Найбільш вдалим нормативним закріпленням такого контролю на локальному рівні були б розробка і затвердження окремого Положення про організацію та здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків.

Отже, роботодавець зобов'язаний урегулювати процедури спостереження на робочому місці та обов'язково довести їх до відома працівників. У літературі даються рекомендації роботодавцям про те, як організувати відеоспостереження за своїми працівниками. Ідеться про видання наказу про організацію відеоспостереження із зазначенням, що приміщення та прилеглі території обладнані системами спостереження і дату початку їх роботи, мети

відеоспостереження і отриманого в результаті матеріалу (підтримання загальної та особистої безпеки, контроль доступу до приміщень і території підприємства (установи, організації), контроль доступу до документів, виключення неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків, а також використання майна роботодавця в особистих цілях тощо). Пропонується також установити строк зберігання отриманої інформації та відповідального за її збереження. Зазначається, що «з таким наказом слід ознайомити всіх працівників, тим самим забезпечивши їх поінформованість про відеоспостереження» [21]. Звертається також увага на необхідність включення пункту про здійснення відеоспостереження до правил внутрішнього трудового розпорядку, встановлення попереджуючих табличок у приміщеннях, у яких функціонують системи відеоспостереження, обов'язкове ознайомлення працівників, які обслуговують ці системи із Законом України «Про захист персональних даних», чинним в організації Положенням про захист персональних даних.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини відзначає, що повідомлення про умови праці із системами відеоспостереження «має передбачати щонайменше: мету відеоспостереження; правову підставу відеоспостереження; параметри відеоспостереження: кількість, розташування та функціональні можливості відеокамер (наприклад, чи записується звук); час моніторингу; права суб'єктів персональних даних; порядок обробки та як захищена інформація; умови доступу до даних; термін зберігання та знищення даних» [149, с. 12].

Уповноважений, посилаючись на практику Європейського суду з прав людини, також акцентує увагу на тому, що при встановленні систем відеоспостереження роботодавці «повинні враховувати принцип пропорційності, тобто попередньо оцінити в кожному окремому випадку, чи є інші доступні способи досягнення мети, окрім застосування відеоспостереження» [149, с. 12]. Тобто, роботодавець має попередньо оцінити, «чи можна досягти визначеної мети шляхом меншого втручання у приватне

життя працівника», а також «враховувати яким чином він використовує далі результати моніторингу та чи дозволили отримані результати роботодавцеві досягти мети, для якої були запроваджені ті чи інші заходи» [149, с. 13].

Водночас викликає заперечення твердження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про те, що «роботодавцям некоректно отримувати згоду від працівників на проведення зйомки, бо це суперечитиме закону» [149, с. 14]. Про необхідність отримання згоди працівника на відеоспостереження зазначалося вище. Про необхідність такої згоди йдеться й у роз'ясненні Східного регіонального управління Державної служби України з питань праці про правомірність використання технічних засобів спостереження на робочому місці, в якому зроблено висновок про те, що «відеозйомка на робочому місці – це збирання, зберігання та використання інформації про особисте життя фізичної особи, тобто персональних даних такої особи, що може становити недозволене втручання в особисте життя. Щоб таке втручання було законним, воно повинно відбуватися з відома та за згоди працівника. Камери відеоспостереження та попереджувальні знаки повинні бути видимі» [102]. Такий висновок Держпраці повністю заслуговує на підтримку.

Потрібно також враховувати, що отримання згоди працівника на відеоспостереження пов'язане з обробкою персональних даних, що потребує дотримання норм Закону України «Про захист персональних даних» від 01 червня 2010 року №2297-VI. Відповідно до частини п'ятої ст. 6 Закону «обробка персональних даних здійснюється для конкретних і законних цілей, визначених за згодою суб'єкта персональних даних, або у випадках, передбачених законами України, у порядку, встановленому законодавством» [109].

Частиною шостою ст. 6 Закону України «Про захист персональних даних» передбачається, що «не допускається обробка даних про фізичну особу, які є конфіденційною інформацією, без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини» [109].

Згода працівника на обробку персональних даних має бути надана відповідно до Закону України «Про захист персональних даних». Згідно з абзацом четвертим ст. 2 Закону «згода суб'єкта персональних даних – добровільне волевиявлення фізичної особи (за умови її поінформованості) щодо надання дозволу на обробку її персональних даних відповідно до сформульованої мети їх обробки, висловлене у письмовій формі або у формі, що дає змогу зробити висновок про надання згоди» [109].

Необхідним також є дотримання норм Закону України «Про інформацію» від 02 жовтня 1992 року №2657-ХІІ (в редакції Закону №2938-VI від 13.01.2011). Згідно з частиною другою ст. 11 Закону «не допускаються збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та захисту прав людини» [104].

Заслуговує на увагу досвід затвердження локальних положень про відеоспостереження. Прикладом може бути Положення про відеоспостереження, затверджене наказом директора ТОВ «Усе буде добре» від 02.05.2024 №138 [84]. Положенням визначено порядок відеоспостереження в приміщеннях ТОВ «Усе буде добре» та на прилеглих територіях, мету і завдання системи відеоспостереження, способи його здійснення, порядок встановлення, доступ до записів, їх збереження, а також відповідальність за використання відповідної апаратури, функціонування та технічне обслуговування системи відеоспостереження.

На нашу думку, така практика є найбільш прийнятною в локальному регулюванні відеоспостереження. У Положенні про відеоспостереження доцільно передбачити всі зазначені вище та інші правила організації та проведення відеоспостереження в організації.

У цьому випадку локальний правовий акт дозволить детально врегулювати застосування такого технічного засобу, як відеоспостереження з урахуванням особливостей виробництва і праці, підтверджуючи роль і значення локального регулювання, що підкреслюється Д.І. Сірохою [159; 160].

Потрібно акцентувати увагу на тому, що йдеться про відеоспостереження, що здійснюється роботодавцем із дотриманням установлених вимог. Це виключає застосування ним прихованого відеоспостереження (ст.8 Закону України «Про захист персональних даних»), що проводиться з дозволу суду правоохоронними органами. Статтею 359 Кримінального кодексу України встановлена кримінальна відповідальність за незаконні придбання, збут або використання спеціальних технічних засобів отримання інформації [65].

Крім того, системи відеоспостереження не встановлюються у кімнатах відпочинку, туалетних кімнатах, душових, роздягальнях для персоналу, кімнатах матері та дитини, тобто у тих приміщеннях, в яких не передбачається виконання працівником своїх трудових обов'язків, а працівник розраховує на свою приватність.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини зазначає, що «також не варто ставити камери в приміщенні, де працює одна людина, оскільки це може розцінюватися як навмисний збір інформації про конкретну особу та мати на неї психологічний вплив. Звичайно, можуть бути обґрунтовані виключення, наприклад, коли йдеться про касу банку або пункт обміну валют, де такі заходи як відеоспостереження, виправдані не лише в інтересах роботодавців, а й з метою захисту працівників» [149, с. 15].

При встановленні систем відеоспостереження на робочих місцях роботодавець має враховувати критерії, визначені Великою палатою Європейського суду з прав людини, і які викладені у Роз'ясненні Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини «Камери відеоспостереження: що варто знати кожному, щоб захистити свою приватність?» [149, с. 13]. Зазначені критерії необхідно враховувати роботодавцю з метою встановлення балансу між власними інтересами та інтересами працівника, а саме між правом роботодавця на захист своєї власності та заборонаю втручання в особисте життя працівника. Ідеться про досягнення домірного балансу інтересів, інакше роботодавець має шукати інші способи досягнення визначених цілей.

Найчастіше роботодавці аргументують встановлення відеокамер як умови праці з метою захисту своїх законних інтересів. Як уже відзначалося, встановлення систем відеоспостереження у будь-якому випадку має бути обґрунтованим, з урахуванням принципу пропорційності, тобто проведенням попередньої оцінки щодо того, чи можна досягнути визначені цілі іншими способами. Обов'язковою умовою відеоспостереження має бути встановлення балансу між законними інтересами роботодавця та працівника.

У літературі висловлюється точка зору, що впровадження технічних засобів спостереження на виконанням працівниками трудових обов'язків варто розглядати як зміну істотних умов праці. Відповідно до частини третьої ст. 32 КЗпП України до істотних умов праці належать «система та розміри оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад тощо» [49]. Потрібно враховувати, що у період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов, про що зазначається у частині другій ст. 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Натомість у постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року №9 наводяться такі умови, як: «раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, впровадження передових методів, технологій тощо» [122].

На нашу думку, механізм зміни істотних умов праці, передбачений частиною третьою ст. 32 КЗпП України, не застосовується до впровадження роботодавцем технічних засобів спостереження, оскільки складно встановити зумовленість його змінами в організації виробництва і праці, про які зазначалося вище. Отже, у такому випадку необхідною є згода працівника на впровадження технічних засобів спостереження за виконанням ним трудових обов'язків.

Також виникає питання чи може роботодавець впроваджувати технічні засоби спостереження без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). На нашу думку, така

згода не потрібна в тому випадку, якщо положення про застосування технічних засобів спостереження включені до колективного договору або правил внутрішнього трудового розпорядку.

Отже, узагальнюючи вищенаведене, варто відзначити про необхідність отримання згоди працівника на здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків із застосуванням технічних засобів спостереження, що має бути передбачене у колективному договорі або правилах внутрішнього трудового розпорядку, іншому локальному акті (Положенні про відеоспостереження, Положенні про організацію і порядок здійснення контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків).

В аспекті уникнення свавільності, зведення до мінімуму «вторгнення» в особисте життя важливу роль відіграють не тільки процедурні гарантії, а й критерій пропорційності втручання у право на приватність працівника, що полягає у: 1) завчасному попередженні працівника про заходи контролю з боку роботодавця; 2) окресленні обсягів та ступеню втручання у приватність працівника; 3) наявності законних підстав для здійснення моніторингу, перевірки; 4) уточненні факту наявності/відсутності гарантій; 5) врахуванні критеріїв можливості встановлення моніторингу з меншим втручанням у життя працівника.

Потрібно звернути увагу на рішення у справі «Ліберт проти Франції», яким Суд установив, що перевірка файлів, що стосуються робочого процесу (а у цьому випадку перевірки жорсткого диску робочого комп'ютера працівника, призначеного для професійного використання), є дозволеною для роботодавця [142].

У законодавстві ФРН діє Закон про телекомунікації, Telekommunikationsgesetz (далі – TKG), згідно з положеннями якого роботодавцю дозволяється здійснювати моніторинг використання Інтернету та електронної пошти, але лише для технічних цілей (налагодження роботи програмного забезпечення, сканування на віруси) і для розрахунків (якщо платежі за користування має вносити працівник) [74, с. 70].

Розвиток інформаційно-телекомунікаційних технологій та поява відповідних мереж збору та передачі даних дає підстави вирізнити одним з найбільш вірогідних та доцільних способів контролю за працівником в таких реаліях спостереження за допомогою інформаційно-комунікаційних систем, програмно-апаратного забезпечення. У цих умовах електронні документи поширюються у комп'ютерних мережах, за рахунок чого організація їх руху може прослідковуватись з моменту їх створення до виконання, відправки та остаточного закриття. У разі наявності у відповідній системі програми фіксування входу і виходу з неї, питання обліку робочого часу та механізм здійснення контролю роботодавця за ним відтворюється за достатньо полегшеною процедурою. Все попередньо вказане відображає переваги використання системи автоматизованого документообігу. У випадку, якщо робота здійснюється поза такою системою, але із застосуванням електронних пристроїв та Інтернету, як варіант, можливе встановлення спеціальних програм спостереження та запису екрану комп'ютера працівника за його згодою або встановлення необхідності підтримання зв'язку з керівництвом за допомогою месенджерів, загального доступу до робочих електронних пошт.

Основними недоліками цього способу контролю є неналежна та нестабільна робота засобів зв'язку та програм підключення до відповідних систем документообігу, а найголовніше – кібератаки, за умов вжиття недостатніх заходів захисту інформації та згаданих систем, що може призвести до втрати не тільки важливих баз даних, а й повного, всебічного контролю роботодавця за своїми підлеглими працівниками.

Таким чином, важливим і необхідним є встановлення чітких вимог до здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків. Здійснення такого контролю має передбачати:

- правомірність застосування контролю, відповідність його чинному законодавству, колективному договору, іншим локальним правовими актам та умовам трудового договору (з урахуванням потреб та особливостей виробництва і праці);

– недопущення та уникнення дій, які посягають на права і свободи, честь і гідність працівника (принижують честь і гідність працівника, посягають на таємницю листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції працівника або порушили інші права з урахуванням встановлених правил внутрішнього трудового розпорядку або локальних правових актів), з дотриманням вимог ст. 31, частин першої та другої ст. 32, частини першої ст. 68 Конституції України, якою встановлена заборона посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей;

– застосування технічних засобів спостереження за виконанням працівниками трудових обов'язків на підставі обґрунтованої легітимної мети, дотримання принципу пропорційності, балансу інтересів роботодавця і працівника, отримання згоди працівника;

– дотримання вимог щодо захисту персональних даних працівника, у тому числі заборони передачі отриманих роботодавцем відомостей будь-яким стороннім особам, до трудових обов'язків яких не належить отримання таких відомостей.

Порушення вимог до контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків породжують можливість реалізувати право працівника на захист, тобто вчинити активні дії щодо захисту своїх прав у правових формах, визначених законодавством.

Як уже відзначалося, контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків розглядається в рамках юридичної конструкції підпорядкування працівника роботодавцеві та полягає у спостереженні та перевірці роботодавцем виконання працівником своїх трудових обов'язків без ухилень від установлених меж і параметрів, узгоджених відповідно до чинного законодавства й трудового договору з урахуванням гарантованих прав. При цьому увага здебільшого сконцентрована на правах роботодавця як суб'єкта трудових правовідносин, а також на необхідності встановлення обґрунтованих рамок та обмежень при здійсненні контролю за виконанням трудових обов'язків працівником.

Притягнення роботодавця до відповідальності зумовлене порушенням вимог до здійснення такого контролю.

В.Я. Бурак зауважує, що фактичними підставами виникнення права на захист є: порушення трудових прав або законних інтересів працівників протиправними діями роботодавця, або прийняття актів індивідуального характеру, які порушують права працівника тощо [7, с. 148].

Юридична відповідальність за порушення встановлених меж контролю є запорукою правомірної реалізації роботодавцем наданого йому права контролю. Вона є одним із елементів правового статусу роботодавця як суб'єкта трудових правовідносин [204, с. 20].

Протиправність діянь роботодавця полягає у передачі ним відомостей, отриманих у процесі здійснення контролю, стороннім особам, порушенні права працівника на приватність, на таємницю листування, телефонних розмов тощо або невиконання (бездіяльність, як приклад, неотримання роботодавцем згоди працівника на застосування технічних засобів спостереження), інші порушення вимог до контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків. Заподіяна внаслідок таких діянь працівникові шкода є підставою для притягнення роботодавця до відповідальності. Адекватне відшкодування шкоди, зокрема й моральної, за порушення прав людини, згідно з постановою Верховного Суду від 10 квітня 2019 року у справі №464/3789/17, є одним із ефективних засобів юридичного захисту [88].

Шкода, завдана працівнику роботодавцем, може бути майновою (завдана майну працівника), а також моральною (становити зазіхання роботодавцем на немайнові інтереси працівника; така шкода полягає у стражданні та приниженні особи, зокрема, притаманних такій особі тривозі, занепокоєнні, стресу, інших негативних переживань). Відшкодування майнової та моральної (немайнової) шкоди відбувається відповідно до чинного законодавства України.

2.5. Особливості здійснення контролю роботодавцем за виконанням працівниками трудових обов'язків при нестандартних формах зайнятості

Наявність дестабілізуючих факторів у сфері праці породжує необхідність зміни режиму роботи та статусу зайнятості, стимулює до застосування введених Законом України від 30 березня 2020 року №540-IX [114] та дещо скоригованих і змінених у понятійно-категоріальному аспекті Законом України від 4 лютого 2021 року №1213-IX нестандартних форм організації праці, таких, як гнучкий режим робочого часу, надомна робота та дистанційна робота [115].

Нині по всьому світу спостерігається тенденція розвитку цифрових технологій, відбуваються глобалізаційно-інформаційні перетворення у суспільстві. Засоби штучного інтелекту дозволяють перетворювати робочі місця, що впливає і на конфіденційність, персоналізовану чутливість інформації у контексті нестандартних форм організації праці. Зміни в організації виробництва і праці відбуваються також через наявність обставин, які можуть становити загрозу життю та здоров'ю працівників, їх правам, свободам і законним інтересам.

За умов наявності низки каталізаторів інтенсивності процесу цифрової трансформації суспільства постає питання реалізації роботодавцем контролю за виконанням трудових обов'язків працівниками, адже переваги науково-технічного процесу викликають у роботодавців бажання оптимізувати й порядок використання трудового ресурсу. Поряд з цим мова тут також йде і про реалії сьогодення, у яких нетипова зайнятість є поширеним явищем.

З урахуванням наявності технічних можливостей більшість роботодавців вдаються до застосування дистанційної роботи та надомної роботи, у рамках яких процедурні питання щодо належного забезпечення організації умов праці, обліку робочого часу, постановки завдань, а, тим паче, контролю за їх виконанням працівниками залишаються багато в чому відкритими.

Варто ще раз наголосити на положеннях КЗпП України, які стосуються механізму використання нестандартних форм організації праці, оскільки вони встановлюють і порядок здійснення контролю за працівниками.

Зокрема для гнучкого режиму робочого часу, який характеризується встановленням іншого часового графіку для працівника, законодавець вказує на необхідність роботодавця ефективно здійснювати контроль за найбільш повним і раціональним використанням робочого часу працівником. Це положення не встановлює для роботодавця безпосереднього обов'язку здійснення контролю, його реалізація ґрунтується на об'єктивній дійсності.

Також законодавець для роботодавців, які мають серед підлеглих надомних працівників, робота якими виконується за місцем проживання, закріпив норму щодо самостійного вирішення способу доручення роботи таким працівникам, а також способів контролю її виконання, при цьому в межах її достовірного обліку.

Дефініція «дистанційної (надомної) роботи» була вперше зафіксована у Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30 березня 2020 року №540-IX та за своїм змістом більш-менш відповідала вживаному міжнародною спільнотою поняттю, задекларованому у Рамковій угоді соціальних партнерів ЄС щодо дистанційної роботи, проте вже тоді факт ототожнення дистанційної роботи з надомною викликав заперечення.

Незважаючи на спільну рису – виконання роботи поза територією офісу роботодавця, аналіз співвідношення даних категорій, проведений Я.В. Свічкарьовою, дає підстави стверджувати, що праця на умовах дистанційної роботи є значно ширшим поняттям у сучасному розумінні [152]. Крім того, розмежування даних понять, більше відомих у світовій практиці як видів дистанційної зайнятості, підтверджується в публікації О. Гулевич, яка виокремлює надомну роботу, позаштатну та мобільну дистанційні роботи,

роботу в спеціальних робочих місцях та надає кожній окрему характеристику [22].

Недоліки у законодавчому врегулюванні дистанційної та надомної роботи було усунуто Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 №1213-IX [115], яким було розмежовано надомну і дистанційну працю як дві окремі форми організації праці. Поняття надомної роботи та дистанційної роботи закріплені відповідно у частині першій ст. 60¹ та частині першій ст. 60² КЗпП України.

Міжнародні трудові стандарти застосування надомної праці встановлені у Конвенції МОП №177 про надомну працю від 20 червня 1996 року [53] та Рекомендації МОП №184 щодо надомної праці від 20 червня 1996 року [137]. Відповідно до підп. а) п.1 Рекомендації №184 «термін «надомна праця» означає роботу, яку особа, що іменується надомником, виконує:

i) за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця;

ii) за винагороду;

iii) з метою виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші використовувані ресурси, якщо тільки ця особа не має в своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка необхідна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень» [137].

У Рекомендації №184 міститься Розділ III «Контроль за надомною працею» (п.п. 6-9). Окремі норми цього Розділу безпосередньо стосуються роботодавців. Так, нормами п. 7 на роботодавців покладено зобов'язання: «щодо повідомлення компетентного органу, якщо вони надають роботу надомникам вперше; вести облік всіх надомників, яким вони надають роботу, окремо жінок і чоловіків; вести реєстраційні листи робочих завдань, доручених надомнику, із

зазначенням: а) часу, відведеного для виконання завдань; б) тарифних ставок оплати праці; с) витрат, що виникли у надомника, якщо такі є, розміру виплаченої у зв'язку з цим компенсації; d) будь-яких утримань із зарплати, проведених відповідно до національного законодавства; і е) належної заробітної плати і виплаченої заробітної плати з відрахуванням утримань разом з датою проведеної виплати; видавати копію 3 реєстраційного листа надомнику» [137].

Потрібно відзначити, що Україна до теперішнього часу ще не ратифікувала Конвенцію МОП №177 про надомну працю від 20 червня 1996 року.

Зважаючи на відсутність у КЗпП України однієї загальної норми щодо контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків, створено декілька спеціальних, які наділяють роботодавця відповідним правом контролю, хоча цей аспект міг би охоплюватися встановленими у трудовому договорі положеннями (тобто бути завчасно передбаченим).

Оскільки у ст. 60² КЗпП України відсутні норми про здійснення контролю роботодавцем за виконанням трудових обов'язків дистанційними працівниками, роботодавцю треба про це подбати завчасно і закріпити відповідні положення в трудовому договорі про дистанційну роботу, що укладається в письмовій формі. Але не можна погодитися з тим, що дистанційні працівники повністю перебувають поза межами контролю роботодавця. Такий контроль усе ж здійснюється, але має певні особливості. Тому доцільніше було б ст. 60² КЗпП України доповнити окремою частиною такого змісту: «Особливості здійснення контролю роботодавцем за виконанням дистанційними працівниками трудових обов'язків встановлюються у трудовому договорі про дистанційну роботу».

Показниками моніторингу контролю при цьому могли б слугувати попередньо узгоджені аспекти механізму його здійснення.

Тут прикладом можуть слугувати норми Трудового кодексу Республіки Казахстан, зокрема, закріплені у пункті 3 статті 138, яким передбачено, що у випадку дистанційної роботи для працівників встановлюється фіксований облік робочого часу, особливості контролю за яким визначаються у трудовому договорі. При цьому такий контроль може відображатись у регулярних звітах, а

також за рахунок перебування працівника в комунікаційних онлайн-сервісах роботодавця [43].

Водночас запровадження щодо дистанційних працівників такої форми контролю, як звітність, має бути передбачена спеціальним актом, наприклад, Типовою формою про трудовий договір про дистанційну роботу, затвердженою наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 5 травня 2021 року №913-21 [121]. За відсутності встановлення звітності як форми контролю постановою Верховного Суду від 07 вересня 2020 року у справі №761/20961/19 касаційну скаргу було залишено без задоволення, бо та ж посадова інструкція помічника директора не передбачала обов'язку надавати письмові звіти про виконану ним роботу [94].

На відміну від можливих способів здійснення роботодавцем контролю за працівником у робочому приміщенні, зокрема, за допомогою технічних засобів спостереження (пристроїв відео-, аудіозапису тощо), використання яких обумовлене ознайомленням з подібними умовами праці та безпосередньою згодою працівника, застосування таких приладів та устаткувань в умовах дистанційної та надомної роботи є доволі сумнівним явищем, оскільки працівник може окреслити своє житлове приміщення – робочим місцем.

У такому випадку відеоспостереження та аудіозапис становитимуть суттєве порушення проголошеного в ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод права на повагу до свого приватного і сімейного життя, до свого житла і кореспонденції в рамках його розгляду з позиції недоторканності та особистої автономії особи під час здійснення нею професійної діяльності, зокрема, в приміщенні, де вона постійно (осіло) проживає [54].

Варто зазначити, що немає принципових підстав для виключення діяльності професійного і ділового характеру з поняття «приватне життя», при цьому професійна діяльність може провадитися з місця проживання, у той час, як справами, котрі не відносяться до професійної сфери, можна займатися й у

службових приміщеннях (витяг із рішення Європейського Суду з прав людини у справі «Німітц проти Німеччини» від 16 грудня 1992 року) [144].

Недарма у межах проєкту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні» акцентовано увагу на приватності дистанційних працівників: запропоновано встановити обов'язок роботодавця поважати та відмежовувати особистий час працівника, для відпочинку з сім'єю з робочим часом, аби попередити втручання в його приватне життя, а також забезпечувати йому належні умови праці, як у фізичному, так і у психологічному сенсі, аби не порушити кордони його приватності та запобігти обробці інформації, яка стосується його приватного життя [29, с. 35].

Найбільш доречним видається спосіб контролю за виконанням трудових обов'язків дистанційними працівниками у віртуальному середовищі, що передбачає онлайн-комунікацію відповідних суб'єктів з можливістю обміну електронними документами у цифровому полі за наявності у підлеглого відповідних обладнань, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації тощо та відтворюється за допомогою обробки даних електронними засобами. Наприклад, у державному секторі контроль за виконанням службових обов'язків державними службовцями можна здійснювати в інформаційно-комунікаційних системах, які забезпечують обмін електронними документами, на базі програмно-технічних комплексів та технічних засобів системи взаємодії.

Вказана онлайн-комунікація суб'єктів трудових правовідносин супроводжується їх активними діями в ході інформаційного обміну, що дає змогу зафіксувати факт надходження інформації у вигляді електронних даних, що можуть також відображатися у вигляді відеоряду, зображення та звукозапису. При цьому критичного значення набуває питання вжиття заходів для забезпечення захисту даних, повідомлення працівника про встановлення яких може бути покладено на роботодавця відповідно до Рамкової угоди соціальних партнерів ЄС щодо дистанційної роботи, якою передбачено інформування роботодавцем працівника про будь-які обмеження щодо використання ІТ-

обладнання чи засобів, таких, як Інтернет, а також про санкції у разі їх недотримання.

Варто зауважити, що згідно з Рамковою угодою соціальних партнерів ЄС щодо дистанційної роботи система моніторингу з боку роботодавця повинна бути домірною з цілями та запроваджена відповідно до Директиви 90/270/ЄЕС від 29 травня 1990 року про мінімальні вимоги безпеки та здоров'я при роботі з екранними пристроями (п'ята рамкова Директива у значенні частини 1 статті 16 Директиви 89/391/ЄЕС) [132].

Зважаючи на те, що функціонування трудових правовідносин у відповідно влаштованому віртуальному середовищі передбачає використання у підтримуваному комп'ютерному середовищі спеціального програмного і технічного (апаратного) забезпечення, роботодавець може за його допомогою контролювати потік інформаційних даних від працівника за черговістю їх обробки, а також спостерігати та обліковувати робочий час працівника та перерву на відпочинок, орієнтуючись на фіксовані їх норми тривалості поза використанням даної форми організації праці. Для здійснення такого контролю можливе встановлення спеціальних програм запису екрану комп'ютера працівника за його згодою, а також надання загального доступу до робочих електронних поштових скриньок з урахуванням вимог приватності та конфіденційності кореспонденції.

Це видається необґрунтованим, зважаючи на загальновідоме тлумачення прав та обов'язків, за якого суб'єктивне право – це міра можливої поведінки особи, а суб'єктивний обов'язок – це міра необхідної поведінки, від реалізації якої відмовитися неможливо, оскільки вона зумовлена потребами існування чи розвитку інших осіб.

Необхідність забезпечити дотримання мінімальних прав, спрямованих на забезпечення безпеки і передбачуваності у трудових відносинах за конвергенції зарубіжної практики їх перебігу у національній площині, включає у цьому контексті також аспекти інформованості працівника про основні умови праці як у письмовій формі, так і, зокрема, в період дії воєнного стану, введеного

відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [113], із застосуванням альтернативних варіантів, зокрема за допомогою інформаційно-телекомунікаційних технологій (з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису). Наприклад, при укладенні трудового договору про дистанційну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем. Такий інструктаж (навчання) може проводитися дистанційно, з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку. У такому разі підтвердженням проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником.

Тут слід зауважити, що серед спеціальних умов трудового договору про дистанційну працю В.Я. Бурак влучно виокремлює: способи комунікації із працівником, за необхідності – способи доставлення працівникові необхідних інструментів і матеріалів; правила обліку та контролю виконаної співробітником роботи, зобов'язання працівника про нерозголошення комерційної таємниці, захист персональних даних працівника [8, с.34]. При переведенні працівника на дистанційну роботу роботодавець має з'ясувати: чи є у того можливості виконувати трудові обов'язки в дистанційному режимі. Разом з тим наказ, яким працівника переводять у такий режим, має обумовлювати не тільки виконання працівником обов'язків, передбачених трудовим договором, або на визначеній цифровій платформі, а й порядок його виконання та звітування про виконане завдання. Найголовніше, він має містити вказівку на суб'єкта, що здійснює контроль за виконанням працівником трудових обов'язків у межах заздалегідь узгоджених засобів комунікації.

Потрібно підкреслити, що саме роботодавець відповідає за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, які передаються

працівнику для виконання дистанційної роботи. Звертаючись до зарубіжної практики, наприклад, правового регулювання дистанційної зайнятості у Нідерландах, варто звернути увагу на здійснення моніторингу робочого місця працівників, якщо ті працюють у віддалених локаціях. Йдеться про факультативні умови трудового договору, які передбачають необхідність вислати фото, відео, іншу інформацію про робоче місце [34, с.77-78]. Свого часу Апеляційний суд Амстердаму в рішенні №536/05 від 07 вересня 2006 року вказав, що роботодавець має проінформувати дистанційного працівника про всі негативні наслідки, якщо він працює віддалено, більш того він зобов'язаний створити ергономічне робоче місце не тільки в офісі, але і у житловому приміщенні працівника, якщо воно зосереджується там.

У національному законодавстві перевагою для роботодавців при дистанційній роботі є те, що не треба кожного працівника забезпечувати робочим місцем (проте аспект моніторингу безпеки робочого місця регламентувати не завадило б), але все ж відкритими лишаються питання щодо контролю виконаної роботи, звітності. Нерідко в науковій літературі зустрічаються рекомендації щодо забезпечення щоденного моніторингу результатів роботи у будь-який доступний, не заборонений законодавством спосіб, у тому числі подекуди йдеться про використання засобів відеоконференцзв'язку.

Окреслення легітимності дій в процесі здійснення контролю роботодавцем у режимі дистанційної роботи та надомної роботи ускладнюється, адже майже нівелюється можливість застосувати засаду просторового поділу приватності працівників (відмежування особистого життя працівників від їх діяльності професійного та ділового характеру), бо робота виконується працівниками здебільшого поза робочими приміщеннями роботодавця. Недарма Сара Ширман звертаючи увагу на зміну розуміння традиційного поняття «робоче місце», відзначає, що результати досягнень у сфері мобільних і хмарних технологій дозволяють працювати, коли зручно та в будь-якому місці, що невпинно призводить до розмиття кордонів між фізичним та цифровим робочим місцем. У

своїй статті вона цитує влучну тезу Боба Грінберга про те, що «створення фізичного простору, пов'язаного з цифровим ландшафтом – це наступний великий рубіж» [151].

У науковій літературі «робоче місце» розглядається як частина фізичного простору, що позиціонується як відповідним чином оснащена виробнича зона, у межах якої відбувається цілеспрямована діяльність працівника [40].

Працівник, який працює дистанційно, самостійно обирає та визначає своє робоче місце, тоді як надомний працівник виконує роботу саме за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів. Робочі місця таких працівників мають передбачати наявність певних устаткувань, робочих поверхонь, необхідних для створення належного виробничого середовища, навіть якщо робоча діяльність провадитиметься не в житлі (під терміном якого розуміється приміщення, призначене для постійного або тимчасового проживання людей, відповідно до постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику у справах про злочини проти власності» від 06 листопада 2019 року №10), а й в іншому приміщенні (як приклад, у тимчасових, стаціонарних або пересувних будівлях чи спорудах, призначених для розміщення людей) [123].

Виконання працівниками трудових обов'язків на таких робочих місцях має супроводжуватись правомірним контролем з боку роботодавця, пропорційним меті та таким, що обмежуватиме будь-які спроби порушення особистих немайнових прав людини, зокрема права на недоторканність приватного та сімейного життя, права на недоторканність житла тощо.

Слід зауважити, що поняття «недоторканність житла» за своєю сутністю є багатокомпонентним, адже передбачає не тільки заборону незаконного проникнення, а й заборону оприлюднювати те, що відбувається в житлі. Це формулювання дає підстави стверджувати про недоторканність всього, що знаходиться у житлі. Тому відеоспостереження, аудіозапис розмов за допомогою електронної чи іншої спеціальної апаратури розглядаються як більш складна форма проникнення до житла, хоча і саме питання виокремлення у житлі

спеціальної виробничої зони настановляє на думки про можливість їх застосування. Недарма В. Серьогіним право на недоторканність житла розглядається як таке, що суміжне з правом на недоторканність приватного та сімейного життя, правом на недоторканність кореспонденції [154, с. 95].

Беручи до уваги те, що відвідування робочого місця дистанційного та надомного працівника унеможлиблюється в період воєнного стану, найбільш доречним вважається контроль працівників у віртуальному середовищі, що передбачає онлайн-комунікацію відповідних суб'єктів з можливістю обміну електронними документами у цифровому полі. Роботодавці нерідко зловживають своїм правом контролю та вдаються до встановлення програм-шпигунів для фіксації переліку інформації, запитуваної працівником в мережі Інтернет в період робочого часу, огляду використання певних інтернет-продуктів. Все це, а також незахищеність серверів провокує можливий витік конфіденційної інформації. Тому постає нагальне питання щодо закріплення гарантій приватності працівників у віртуальному просторі.

Необхідно впровадити на законодавчому рівні порядок функціонування спеціального програмного забезпечення на електронних робочих пристроях працівників, що міститиме відповідну функцію повідомлення про початок фіксації їх діяльності у цифровому полі обігу електронних документів. При цьому варто подбати про недопустимість порушення права на недоторканність особистої документації, збереження свободи її створення і ведення на цифрових носіях.

Виникає питання щодо здійснення контролю роботодавцем за виконанням трудових обов'язків працівником, який уклав трудовий договір з нефіксованим робочим часом.

Варто звернути увагу на те, що термін «робочий час» згідно з положеннями Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу розуміється як «будь-який період, протягом якого працівник працює, перебуваючи в розпорядженні роботодавця, та здійснює свою діяльність або виконує обов'язки відповідно до

національного законодавства та/або практики» [27]. Хоча Суд Європейського Союзу традиційно інтерпретував концепцію «робочого часу» як вимогу фізичної присутності працівника на місці, визначеному роботодавцем, але в нещодавніх справах Суд розширив це поняття, зокрема, коли діє система «резервного» часу. Тобто працівник не зобов'язаний залишатися на своєму робочому місці, але має бути готовим до роботи, якщо його викличе роботодавець. У 2018 році Суд роз'яснив, що робочий час має розглядатися як «час очікування», упродовж якого можливості працівника займатися іншою діяльністю суттєво обмежені. Вказане визначення свідчить про те, що у період виконання роботи, здійснення трудових обов'язків працівник прямо залежить від вказівок роботодавця та є йому підконтрольним з першого робочого дня.

Звертаючись до новел у законодавстві, введених Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18 липня 2022 року №2421-IX [119], відсутність встановленого конкретного часу для виконання роботи обумовлюється безпосереднім наданням роботодавцем завдань для виконання працівником з дотриманням умов оплати праці.

Спираючись на новелу, що міститься, зокрема, у ст. 21¹ КЗпП України, роботодавець виступає суб'єктом, який окреслює обсяг роботи і в передбачений трудовим договором строк погоджує з працівником режим роботи та тривалість робочого часу в межах законодавчих вимог, необхідного для її виконання. Звідси, нульовий режим роботи передбачає право роботодавця викликати працівника працювати (виконувати роботу, яка передбачена конкретним трудовим договором з нефіксованим робочим часом) в міру необхідності, коли роботодавець надасть роботу.

При цьому виняткової уваги заслуговують аналіз здібностей працівника, його поведінки у межах базових днів та годин, а також інші критерії економічного, технологічного характеру. Це впливає з того, що працівник залучається до виконання певних робіт на нерегулярній основі (вказане носить повторюваний, але непостійний характер), у випадках коли він з тих чи інших

підстав тривалий час не знаходиться на своєму робочому місці або не може виконувати роботу дистанційно (це є характерним для фрілансу). У даному контексті вказане постає головною особливістю, яка і становить відмінність із формою організації праці у рамках застосування гнучкого режиму робочого часу. При цьому за умов укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом має контролюватися виконання визначених роботодавцем обсягів роботи (як і в рамках застосування надомної роботи роботодавець самостійно обирає спосіб як доручити та контролювати виконання роботи працівником, забезпечуючи при цьому її достовірний облік) з урахуванням розрахунку фактично відпрацьованого часу, який становить критерій для виплати заробітної плати (крім випадків застосування відрядної системи оплати праці).

Зупиняючись на цифрових платформах, можливості роботодавця контролювати працівника на відстані має передувати встановлення меж його втручання в приватне життя працівника або можливості стеження за ним. Це ж стосується можливостей роботодавця контролювати працівника через соціальні мережі або використання працівником соціальної мережі в робочий час.

У пропозиції до Директиви Європейського Парламенту та Ради щодо покращення умов праці на платформах від 09 грудня 2021 року міститься стаття, що стосується правової презумпції існування трудових відносин між цифровою платформою праці та особою, яка виконує роботу на платформі, за умови якщо цифрова платформа праці контролює певні елементи виконання роботи. Це положення вимагає від цифрових платформ праці інформувати працівників платформи про використання та основні функції автоматизованих систем моніторингу, які використовуються для моніторингу, нагляду або оцінки результатів роботи працівників платформи за допомогою електронних засобів, та автоматизованих систем прийняття рішень, які використовуються для прийняття або підтримки рішень, що суттєво впливають на умови праці працівників платформи. Своєю чергою інформація, яку необхідно надавати, включає категорії дій, що підлягають моніторингу, нагляду та оцінці (в тому числі з боку клієнтів), а також основні параметри, які враховуються такими

системами для прийняття автоматизованих рішень. Статтею визначається, в якій формі і в який момент часу ця інформація повинна надаватися, а також те, що вона також повинна бути доступною для органів праці та представників працівників платформи на їхній запит. Крім того, передбачається, що цифрові платформи праці не повинні обробляти будь-які персональні дані, що стосуються працівників платформи, які не пов'язані з виконанням їхнього контракту і не є суворо необхідними для його виконання. Це включає дані про приватні розмови, про здоров'я, психологічний або емоційний стан працівника платформи, а також будь-які дані, коли працівник платформи не пропонує або не виконує роботу на платформі [127].

Станом на сьогодні в Україні про роботу на цифрових платформах йдеться в рамках найму працівника резидентом Дія Сіті на підставі трудового контракту, що укладається відповідно до ст. 16 Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [116]. Однак застосування контролю передбачене цим Законом лише стосовно гіг-спеціалістів (ч. 3 ст. 20 Закону), зокрема, в частині умов виконання роботи, які встановлюються за гіг-контрактом або внутрішніми документами резидента Дія Сіті. Відповідно, передбачається електронна форма надання завдань, а контроль стає можливим за допомогою засобів моніторингу використання інформаційно-комунікаційних систем та обладнання резидента Дія Сіті, засобів відеоспостереження у місцях загального користування та інших засобів, передбачених гіг-контрактом (який за Законом визнаний цивільно-правовим договором). Їх використання дозволяється лише за відсутності втручання в особисте та сімейне життя гіг-спеціаліста.

Відповідні гарантії не передбачені для працівників, які укладають трудовий контракт, отже, перебувають з резидентом Дія Сіті у трудових правовідносинах. Хоча це не перешкоджає включати аналогічні положення до трудового контракту, враховуючи те, що у частині другій ст. 16 Закону зазначається про «інші умови», що разом із вище названими в цій частині, встановлюються угодою сторін.

ВИСНОВКИ

1. Однією з головних ознак трудових відносин є той факт, що робота виконується працівником згідно з вказівками роботодавця та під його контролем. Саме фактична наявність цієї ознаки поряд з іншими дозволяє запобігти спробам їх замаскувати, у разі відсутності нормативної бази, покликаної належним чином забезпечити правове регулювання вказаних відносин, або невірно тлумачити положення чинних нормативно-правових актів.

Критерій підпорядкованості, подекуди залежності, а також належне роботодавцеві право керувати та контролювати слугують одними з основних індикаторів для встановлення фактів існування трудових відносин.

2. У дефініції «трудові відносини» необхідно зазначити про особисте виконання працівником роботи в інтересах, під контролем та керівництвом роботодавця, а також доповнити визначення поняття «трудовий договір» аналогічними положеннями у частині першій ст. 21 КЗпП України, частині першій ст. 31 проєкту Трудового кодексу України.

3. Правова регламентація контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків має ґрунтуватися на поєднанні централізованого і локального регулювання. Необхідним є створення належної законодавчої основи контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків, а саме визначення підстав і умов перебування працівника під контролем роботодавця та механізму його здійснення. У зв'язку з цим доцільно доповнити чинний КЗпП України, проєкт Трудового кодексу України окремою статтею «Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків», у якій закріпити поняття контролю роботодавця, умови і межі його здійснення, форми і способи, відповідальність роботодавця за порушення встановлених вимог до цього виду внутрішнього контролю. На локальному рівні доцільним було б розроблення Положення про організацію і порядок здійснення контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків.

4. Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків є багатоаспектною правовою категорією, а тому його поняття може бути визначено у декількох значеннях, як: 1) функції роботодавця; 2) процесу забезпечення досягнення визначених цілей; 3) системи різних за формою дій; 4) діяльності роботодавця із спостереження та перевірки виконання працівниками трудових обов'язків.

5. Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків – це діяльність роботодавця із спостереження та моніторингу процесу реалізації працівниками їх трудової функції, дотримання норм, що її регламентують, правил внутрішнього трудового розпорядку, а також перевірки отриманих поточних й остаточних результатів виконавської діяльності на підставі встановлених нормативних процедур та з урахуванням гарантованих прав та свобод людини, відповідно до законодавства й трудового договору. Для такого контролю характерна наявність відповідного суб'єктного складу (роботодавця, працівника), умов для можливості особистої реалізації працівником своїх трудових обов'язків, а також способів і засобів, якими здійснюється контроль з боку роботодавця.

6. Метою здійснення контролю роботодавцем є: отримання достовірної та об'єктивної інформації про виконання працівниками трудових обов'язків; порівняння досягнутих результатів із попередніми та прогнозованими; аналіз отриманої інформації на предмет виявлення і припинення фактів порушень чинного законодавства, правил внутрішнього трудового розпорядку, інших локальних правових актів; вжиття необхідних заходів у разі виявлення порушень або їх загрози; з'ясування причин і умов, які сприяють їх вчиненню, та їх усунення; попередження нових порушень і настання негативних наслідків у процесі виробництва і праці; встановлення потреби корегування умов праці працівників; мотивація та стимулювання працівників, їх заохочення; загальна оцінка результативності та ефективності прийнятих роботодавцем управлінських рішень з точки зору їх виконання працівниками.

7. На підставі аналізу поняття, мети та змісту контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків видається можливим визначити його значення як: однієї з основних ознак трудових відносин; форми реалізації одного з основних трудових прав роботодавця – права контролювати виконання працівниками трудових обов'язків; інструменту впливу роботодавця на працівника як складової організаційного елементу трудових відносин; способу організації зворотного зв'язку між працівником і роботодавцем у ході виконання поставлених завдань; механізму оцінки фактично досягнутих працівником результатів праці, покликаною забезпечити застосування коригуючих заходів у разі необхідності, заходів заохочення або дисциплінарного стягнення; засобу для об'єднання зусиль роботодавця та працівників, спрямованого на досягнення визначених результатів у рамках існуючих організаційних правил.

8. Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків не належить до умов праці. Сутність контролю роботодавця не зводиться тільки до «перевірки роботодавцем електронної переписки, користування Інтернетом, перевірки телефонних дзвінків чи здійснення відеозапису тощо». Як одна з функцій роботодавця контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків є окремим напрямом його діяльності, а зазначене вище є одним із способів здійснення такого контролю.

Інша річ, що про здійснення роботодавцем контролю працівника необхідно попередити до початку роботи за трудовим договором, про що не зазначається у ст. 29 КЗпП України. У зв'язку з цим пропонується доповнити цю статтю після пункту 3 частини першої окремим пунктом такого змісту: «) здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівником трудових обов'язків, у тому числі застосування технічних засобів спостереження».

9. Контроль роботодавця являє собою не тільки кінцеву перевірку виконаних завдань, а й моніторинг процесу здійснення трудової функції працівником, що має на меті виявити відхилення від певних управлінських рішень та скорегувати, спрямувати дії виконавця на чітку реалізацію поставлених завдань.

Це підтверджує одну з основних ознак контролю – безперервність його відтворення в рамках процесу прийняття управлінського рішення, з початку до остаточної його реалізації.

10. Загалом контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків характеризується наявністю таких основних ознак: внутрішній характер контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків; наявність чітко визначеної мети контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків; особливий суб'єкт контролю – роботодавець, а також специфічний об'єкт – виконання працівниками трудових обов'язків за визначеною у трудовому договорі трудовою функцією; наявність створених та забезпечених роботодавцем умов для належного виконання працівниками трудових обов'язків; здійснення контролю у визначених чинним законодавством, локальними правовими актами формах із дотриманням установлених вимог; наявність законних способів і засобів, якими забезпечується здійснення такого виду контролю; постійний і превентивний характер здійснення контролю роботодавцем; можливість оперативного втручання суб'єкта контролю (роботодавця) у діяльність працівника та застосування необхідних заходів реагування у разі виявлення порушень, відхилень від установлених норм і правил або їх загрози.

11. Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків має трудовправову галузеву належність та здійснюється в рамках індивідуальних трудових правовідносин, істотно відрізняючись від інших видів контролю (у сфері публічного адміністрування та ін.).

12. Головними принципами здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків є такі: законність; доцільність (полягає в необхідності його забезпечення за певних умов); систематичність (періодичність його застосування повинна корелюватися з необхідністю); наявність інформативного зв'язку (двобічного спілкування) між роботодавцем та працівником, який супроводжується заздалегідь обумовленою процедурою підтримання такого зв'язку; об'єктивність здійснення, що покликана

знівелювати будь-яку прискіпливість з боку роботодавця; цілеспрямованість застосування; дотримання роботодавцем установлених меж і вимог до здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків; гласність способів і засобів, які застосовуються роботодавцем.

13. Види контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків видається доцільним класифікувати за такими критеріями: 1) залежно від чисельності контрольованих суб'єктів – загальний (стосується всіх працівників, застосування якого передбачається під час укладення трудового договору на загальних підставах) та вибірковий (спрямований на одного чи декількох працівників залежно від особливостей покладених на них трудових функцій або з урахуванням обставин, що виникають під час реалізації вказівок роботодавця); 2) за часом та ступенем охоплення контролем працівників – суцільний, комплексний контроль (повсякчасне спостереження за трудовою діяльністю працівника, зокрема за процесом виконання обов'язків, а також оцінка кінцевого результату, орієнтуючись на заплановані часові рамки та параметри з урахуванням корегування непрогнозованих відхилень); періодичний контроль (систематичний моніторинг виконання вказівок за певний проміжок часу (здебільшого в процесі виконання вказівок, а не по його завершенню), покликаний виявити недоліки та скорегувати подальші дії); тематичний, епізодичний контроль (спрямований на перевірку виконання окремих доручень, незалежно від етапу виконання працівником його обов'язків, у зручний для керівника час на його власний розсуд); 3) за способом здійснення – усний контроль (надання усних вказівок); письмовий контроль (надання доручень під письмову позначку ознайомлення, задокументована звітність); контроль за допомогою технічних засобів застереження (звукозапис (як приклад, моніторинг телефонних розмов), відеоспостереження з урахуванням вимог чинного законодавства); цифровий контроль (відслідковування виконання та обробки завдань у цифровому полі); 4) за формами здійснення контролю – спостереження (цілеспрямоване відстеження, моніторинг здійснення контрольованим суб'єктом трудових обов'язків); аналіз (виявлення окремих

аспектів виконання працівником поставлених завдань, корегування його певних дій у разі необхідності); перевірка та оцінка (співставлення результатів виконаних завдань із раніше запланованими цілями); 5) залежно від стадій застосування – попередній, превентивний контроль (він започатковується під час встановлення локальних умов праці з урахуванням особливостей внутрішнього трудового розпорядку та моделюється в процесі планування дій із виконання завдань); поточний контроль (розгортається в процесі виконання роботи, увага при якому сконцентровується на проміжних результатах, їх систематичній оцінці з подальшою можливістю корегування дій працівника); прикінцевий контроль (спостерігається на етапі досягнення остаточних результатів трудової діяльності).

14. Норми, пов'язані з контролем роботодавця за виконанням трудових обов'язків працівниками, мають містити посилання на закріплення відповідного права за роботодавцем, проте при цьому не звільняти його від обов'язків, серед яких: забезпечення працівника належними безпечними і гідними умовами праці, робочим місцем, необхідними засобами для роботи; встановлення відповідного робочого графіку; ознайомлення працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку (з урахуванням форми організації праці). На практиці вона може бути відображена на базі трикутної взаємодії, коли законодавчо гарантоване право контролю реалізовуватиметься у ході здійснення повноважень керівною ланкою підлеглих.

15. Право роботодавця контролювати виконання працівниками трудових обов'язків закріплене у п. 3 частини першої ст. 24 проєкту Трудового кодексу України у переліку прав роботодавця. За своїми юридичними ознаками це право належить до основних трудових прав роботодавця, є регулятивним трудовим правом, індивідуальним трудовим правом, особистим немайновим трудовим правом.

16. Механізм здійснення контролю роботодавцем за виконанням працівниками трудових обов'язків складають такі елементи, як: суб'єкт контролю (роботодавець); об'єкт контролю (виконання працівниками трудових

обов'язків); форми і способи здійснення контролю; загальні вимоги до контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків; особливості здійснення контролю роботодавця за виконанням трудових обов'язків окремими категоріями працівників.

17. З метою повного закріплення кола суб'єктів, які можуть мати правовий статус роботодавця, видається доцільним доповнити визначення роботодавця в абзаці шостому частини першої ст. 1 Закону України «Про колективні угоди та договори» після слова «юридична» у дужках словами «її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво». Аналогічні доповнення у визначення поняття роботодавця варто внести й до абзацу першого частини першої ст. 23 проекту Трудового кодексу України.

18. Об'єктом контролю роботодавця є не сам працівник, а виконання працівником трудових обов'язків, установлених законодавством про працю, локальними правовими актами, нормативними актами роботодавця, трудовим договором (контрактом). Саме на виконання працівником трудових обов'язків спрямована діяльність роботодавця у рамках реалізації контролю. І з огляду на параметри такого об'єкту, який включає, зокрема, і моніторинг дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві (в установі, організації), доцільно застосовувати словосполучення «виконання трудових обов'язків», а не їх здійснення.

19. Під формами контролю за виконанням працівником трудових обов'язків розуміються зовнішньо виражені дії суб'єкта контролю (роботодавця), що здійснюються в межах його компетенції та функцій у рамках, установлених чинним законодавством, колективним договором, трудовим договором (контрактом).

Формам контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків властиві такі ознаки: 1) вони є способом зовнішнього виразу діяльності роботодавця як суб'єкта контролю, обумовленим специфікою поставленої мети для такого контролю; 2) обмежені компетенцією суб'єкта контролю (роботодавця); 3) залежать та обумовлюються встановленими для

підлеглого працівника завданнями, колом його трудових обов'язків;
4) застосовуються у рамках правової регламентації здійснення такого контролю;
5) впливають на подальше виконання працівником поставлених перед ним завдань та доручень, у зв'язку з цим, їх реалізація тягне за собою певні правові наслідки.

20. Основними формами здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків є спостереження, моніторингова діяльність, аналітична діяльність, перевірка.

Кожна із запропонованих форм контролю може бути реалізована індивідуально (щодо окремого працівника, який виконує певний обсяг роботи самостійно, без сторонньої допомоги), погрупово (стосовно певних груп працівників, сформованих, спираючись на їх кваліфікацію та певні компетентності), предметно (орієнтуючись на предмет окремих доручень, незалежно від етапу виконання обов'язків), систематично (періодично) та суцільно (повсякчасно).

21. Найбільш інноваційними формами контролю роботодавця видаються: інтернет-спостереження, моніторинг за допомогою програмного забезпечення (щодо використання працівником комп'ютерних додатків, різних інтернет-браузерів), а також такі способи контролю, як система камер (за допомогою відеозаписів робочого столу), система реєстрації (як віртуальна, так і фізична).

Ці форми і способи контролю можна поєднувати з іншими, тобто вони можуть здійснюватися паралельно, щоб відслідковувати поточну діяльність працівників для забезпечення відповідності стандартам якості, продуктивності, запланованим показникам-результатам трудової діяльності.

22. Форми, способи і засоби контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків необхідно передбачати в актах чинного законодавства, локальних правових актах (колективному договорі, правилах внутрішнього трудового розпорядку, окремих положеннях, наприклад, Положенні про організацію та здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків).

Способи здійснення правомірного контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків на робочих місцях мають бути пропорційними його меті та охоплювати допустимі межі, які б гарантували захищеність особистих немайнових прав працівників, зокрема права на недоторканність приватного та сімейного життя, права на недоторканність житла тощо, від будь-яких спроб їх порушення.

23. Загальними вимогами до здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків є такі: правомірність застосування контролю, відповідність його чинному законодавству, колективному договору, іншим локальним правовим актам та умовам трудового договору (з урахуванням потреб та особливостей виробництва і праці); недопущення та уникнення дій, які посягають на права і свободи, честь і гідність працівника; застосування технічних засобів спостереження за виконанням працівниками трудових обов'язків на підставі обґрунтованої легітимної мети, дотримання принципу пропорційності на втручання у право на приватне життя, балансу інтересів роботодавця, суспільного інтересу та інтересів працівника (права на приватність), отримання згоди працівника; дотримання вимог щодо захисту персональних даних працівника, у тому числі заборони передачі отриманих роботодавцем відомостей будь-яким стороннім особам, до трудових обов'язків яких не належить отримання таких відомостей.

24. Про здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівником трудових обов'язків, його форми і способи необхідно попередити працівника до початку роботи за трудовим договором, але про це не зазначається у ст. 29 КЗпП України. У зв'язку з цим пропонується доповнити цю статтю після пункту 3 частини першої окремим пунктом такого змісту: «) здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівником трудових обов'язків, у тому числі із застосуванням технічних засобів спостереження».

25. Найчастіше роботодавці аргументують встановлення відеокамер як умови праці з метою захисту своїх законних інтересів. Проте при встановленні систем відеоспостереження на робочих місцях роботодавець має враховувати

критерії, визначені Великою палатою Європейського суду з прав людини. Встановлення систем відеоспостереження у будь-якому випадку має бути обґрунтованим, з урахуванням принципу пропорційності, тобто проведенням попередньої оцінки щодо того, чи можна досягнути визначені цілі іншими способами. Обов'язковою умовою відеоспостереження має бути встановлення балансу між законними інтересами роботодавця та працівника, правом роботодавця на захист своєї власності та правом працівника на повагу до свого приватного життя, до свого житла і кореспонденції.

26. Здійснення відеоспостереження на робочому місці можливе тільки за згодою працівника. Необхідність отримання згоди працівника на відеоспостереження ґрунтується на нормах ст.ст. 31, 32, 68 Конституції України, ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, ст. 307 Цивільного кодексу України, Закону України «Про захист персональних даних», рішеннях Європейського суду з прав людини, Суду Європейського Союзу. Письмова згода працівника має бути оформлена належним чином.

27. Застосування систем відеоспостереження має бути передбачене у правилах внутрішнього трудового розпорядку. Також доцільним у локальному регулюванні відеоспостереження є затвердження окремих положень про відеоспостереження, що вже має місце на практиці, в яких докладно врегульовані питання про організацію та здійснення цього способу контролю і з яким необхідно ознайомити працівника до початку роботи за трудовим договором або вже під час здійснення ним трудових обов'язків.

28. У ст. 60² КЗпП України відсутні норми про здійснення контролю роботодавцем за виконанням трудових обов'язків дистанційними працівниками. У такому випадку роботодавцю треба про це подбати завчасно і закріпити відповідні положення в трудовому договорі про дистанційну роботу, що укладається в письмовій формі. Показниками моніторингу контролю при цьому могли б слугувати попередньо узгоджені аспекти механізму його здійснення. Ідеться про встановлення фіксованого обліку робочого часу, особливості контролю за яким визначаються у трудовому договорі. При цьому такий

контроль може відображатись у регулярних звітах, а також за рахунок перебування працівника в комунікаційних онлайн-сервісах роботодавця.

29. Задля вирішення питання про закріплення гарантій приватності дистанційних працівників у віртуальному просторі видається необхідним розроблення та впровадження спеціального порядку здійснення контролю за виконавською дисципліною працівників з детальним окресленням певних обмежень фіксації процесу створення документа у цифровому середовищі в рамках спеціального програмного забезпечення, встановленого на робочих обладнаннях працівників.

Цей порядок має містити положення щодо вимоги повідомлення про початок і завершення фіксації діяльності працівників у цифровому полі обігу електронних документів, який супроводжуватиметься запуском відповідного прикладного програмного забезпечення (застосунку) та його відключенням. При цьому необхідно забезпечувати право на недоторканність особистої документації на цифрових носіях.

Також у цьому порядку має бути регламентований автоматизований розподіл документів, отриманих працівниками для виконання, спираючись на засади справедливості, рівності та з урахуванням компетентності окремого працівника, встановлюватися функції контролю роботодавця за перебігом виконання завдань у цифровому полі (відповідно до окресленого проміжку часу для їх виконання, з урахуванням встановленого критерію першочерговості та пріоритетності виконання відповідних завдань тощо). Цей порядок має охоплювати й положення стосовно можливостей відновлення зв'язку між роботодавцем та працівником у разі відключення відповідних комунікацій та норми щодо оцінки виконавської дисципліни в таких випадках.

30. Видається доцільним доповнити КЗпП України та проєкт Трудового кодексу України окремою статтею «Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків» такого змісту:

«Стаття_. Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків

1. Контроль роботодавця – діяльність із спостереження та перевірки виконання працівниками трудових обов'язків на умовах, визначених законодавством, локальними правовими актами, угодою сторін.

2. Про характер, цілі, форми та способи контролю роботодавець зобов'язаний поінформувати працівника до початку роботи за трудовим договором.

3. При здійсненні контролю не допускаються дії, що посягають на права і свободи, честь і гідність працівника.

Роботодавець не вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків без забезпечення захисту персональних даних працівника. Відомості, отримані при здійсненні контролю, не можуть передаватися будь-яким стороннім особам, до трудових обов'язків яких не належить отримання таких відомостей.

4. Застосування технічних засобів спостереження за виконанням працівниками трудових обов'язків допускається на підставі обґрунтованої легітимної мети, дотримання принципу пропорційності, балансу інтересів працівника і роботодавця, отримання згоди працівника.

5. Особливості здійснення контролю роботодавцем за виконанням трудових обов'язків дистанційними працівниками встановлюються у трудовому договорі про дистанційну роботу».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Адміністративне право України. Академічний курс: підручник: у 2 т. Т.1. Загальна частина /ред. колегія: В.Б. Авер'янов (голова). К.: Юрид. думка, 2004. 584 с.
2. Адміністративне право України: підручник /за заг. ред. С.В. Ківалова. Одеса: Юридична література, 2003. 896 с.
3. Адміністративне право: підручник /Ю.П. Битяк (кер. авт. кол.), В.М. Гаращук, В. В.Богущий та ін.; за заг. ред. Ю.П. Битяка, В.М. Гаращука, В.В. Зуй. 2-ге вид., перероб. та допов. Х.: Право, 2013. 656 с.
4. Адміністративне право : підручник /Ю.П. Битяк (кер. авт. кол.), І.М. Балакареєва, І.В. Бойко та ін. ; за заг. ред. Ю.П. Битяка. Харків : Право, 2020. 392 с.
5. Атаманюк Д.В. Тема 8. Управлінський контроль. URL: <https://repository.ldufk.edu.ua/bitstream/34606048/24177/1/08%20-%20%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%BB%D1%8C.pdf>
6. Балановська Т.І., Михайліченко М.В., Троян А.В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466 с.
7. Бурак В.Я. Правовий механізм захисту трудових прав і законних інтересів працівників: дис. ...доктора юрид. наук; спец.:12.00.05 –трудове право; право соціального забезпечення. Львів, 2021. 500 с.
8. Бурак В.Я. Трудовий договір про дистанційну роботу. *Кухня трудових прав: нариси про важливі інгредієнти*: збірник статей. Київ: ВД Дакор, 2021. С. 30-38.
9. Бурлаченко Д.В. Нагляд і контроль у системі захисту трудових прав і свобод: дис. ...докт. філософ. 081-Право /Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2021. 184 с.

10. Бутнік-Сіверський О. Б. Методологія оцінки вартості майнових прав інтелектуальної власності та практичні аспекти її застосування: монографія; НДІ ІВ НАПрН України. К.: Інтерсервіс, 2020. 344 с.
11. BAG, 21 June 2012, case 2 AZR 153/11. URL: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/2-azr-153-11/>.
12. BAG, 21 November 2013, case 2 AZR 797/11. URL: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/2-azr-797-11/>.
13. Великий тлумачний словник сучасної української мови /уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ; 2004. 1035 с.
14. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) /[укладачі: В.Т. Бусел, М.Д. Василега-Дерибас, О.В. Дмитрієв та ін.; кер. проекту та голов. ред. В.Т. Бусел]. К., Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
15. Веренич Н.В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2003. 173 с.
16. Вітвіцький С.С. Контроль як гарантія законності діяльності публічної адміністрації: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2016. 480 с.
17. Волков О.І. Інноваційний розвиток промисловості України: навч. посіб. /О.І. Волков, М.П. Денисенко, А.П. Гречан; за ред. О.І. Волкова, М.П. Денисенко. К.: КНТ, 2006. 124 с.
18. Гаращук В.М. Ще раз про сутність контролю та його загальне розуміння. *Проблеми законності*: Респ. міжвідом. наук. зб. Харків: Національна юридична академія України, 2002. Вип. 54. С. 83–90.
19. Гаращук В.М. Доктрина контролю та нагляду в управлінні. *Правова доктрина – основа формування правової системи держави*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 20-річчю НАПрН України та обговоренню п'ятитом. моногр. «Правова доктрина України», Харків, 20–21 листоп. 2013 р. /Нац. акад. прав. наук України. Харків, 2013. С. 201–207.
20. Гончаренко С. Український педагогічний словник. Київ: Либідь, 1997. 376 с.

21. Гродовська О.П. Чи є законним відеоспостереження за працівниками? URL: <https://go-advocate.com/chy-je-zakonnym-videosposterezhennya-za-pratsivnykamy/>
22. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій. *Україна: аспекти праці*. 2010. №2. С. 10-15.
23. Гуцайлюк З.В. Облік і контроль у ринковій економіці: елементи концепції: монографія. Тернопіль: Крок, 2013. 176 с.
24. Демків Р.Я. Правове регулювання як юридичне явище: окремі аспекти розуміння. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2015. Вип. 34. Т. 1. С. 19-23.
25. Державне управління: теорія і практика /за заг. ред. В.Б. Авер'янова. К.: Юрінком Інтер, 1998. 432 с.
26. Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf
27. Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_778505.pdf
28. Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32008L0104>.
29. Дистанційна робота. Матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних і європейських стандартів з питань праці. Проєкт ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні». URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_753335.pdf

30. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 1 «Професії працівників, які є загальними для всіх видів економічної діяльності». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04#Text>
31. Домінік Ру, Даніель Сульє. Управління /переклали з французької Г. Мусієнко, І. Реслер. К.: Основа, 1995. 443 с.
32. Загальна теорія права: підручник /[О.В. Петришин, Д.В. Лук'янов, С.І. Максимов, В.С. Смородинський та ін.]; за ред. О.В. Петришина. Харків: Право, 2020. 568 с.
33. Загальне адміністративне право України: підручник /за заг. ред. акад. С. Ківалова і проф. Л. Білої-Тіунової; Нац. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2023. 792 с.
34. Золотухіна Л.О. Європейський досвід дистанційної форми організації праці. *Сучасні тенденції розвитку приватно-правових відносин в умовах євроінтеграційних процесів*: матеріали Всеукр. наук-практ. конф. (м. Дніпро, 23 листоп. 2022 р). Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2022. С. 75-78.
35. Економічний енциклопедичний словник: у 2-х томах. Т. 1: «А» - «Н» /За ред. С.В. Мочерного. Львів: Світ, 2005. 616 с.
36. Erika C Collins. The Employment Law Review: Law Business Research Ltd, 2019. 698 с.
37. Emmanuel, C., Otley, D., Merchant, K. (1990). Controls in business organizations. In: Accounting for Management Control. Springer, Boston, MA. URL: https://doi.org/10.1007/978-1-4899-6952-1_5
38. Ємельянов В.М. Державне управління: у визначеннях, поясненнях, схемах, таблицях: [навчальний посібник] /В.М. Ємельянов, О.Н. Євтушенко, В.І. Андріяш. Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2015. 336 с.
39. Єрмоєнко В.В. Форми реалізації права на працю у трудовому праві /В.В. Єрмоєнко, І.П. Гоцкалюк. *Право та інновації*. 2019. №3. С. 35–46.
40. Іляш О.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. /О.І. Іляш, С.С. Гринкевич. К.: Знання, 2010. 476 с.

41. Ісаков М.Г. Поняття, публічно-правові засади та значення державного контролю у економічній сфері. *Вісник Одеського національного університету*. 2012. №7. С. 163-171.

42. Judgment of the Court on 6 November 2003 in Case C-101/01 (reference by the Göta hovrätt (Sweden) for a preliminary ruling in the criminal proceedings before that court against Bodil Lindqvist). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62001CJ0101>.

43. Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы №414-V ҚРЗ (Трудовий кодекс Республіки Казахстан від 23 листопада 2015 року №414-V). URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>.

44. Калюга Є.В. Фінансово-господарський контроль у системі управління: [монографія]. К.: Ельга, Ніка – Центр, 2002. 360 с.

45. Касмінін О.В., Падалка Р.О. Організаційно-управлінські відносини у трудовому праві. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право /редкол. С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук. України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2018. С. 396-397.

46. Клей Т.С. Трудова правосуб'єктність через призму трудової відповідальності: теоретико-методологічний підхід. ПРАВО.UA. 2020. №3. URL: http://pravo.unesco-socio.in.ua/wp-content/uploads/2020/12/25-_Klets.pdf

47. Коваленко Р.І. Трудова функція як обов'язкова умова трудового договору: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2016. 19 с.

48. Ковригін В.С. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 /Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. К., 2012. 221 с.

49. Кодекс законів про працю України: Затверджено Законом УРСР від 10 грудня 1971 року №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.

50. Кодекс на труда. URL: <https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>

51. Кодифікація трудового законодавства України: монографія / [Хуторян Н.М., Лаврів О.Я., Вишневецька С.В. та ін.]; за ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М.І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С.М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О.М. Ярошенка. Х.: Вид-во «ФІНН», 2009. 432 с.

52. Codul muncii al Republicii Moldova din 28.03.2003. URL: <http://lex.justice.md/md/326757/>

53. Конвенція МОП №177 про надомну працю від 26 червня 1996 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text

54. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

55. Кондратенко Н.М. Особливості розвитку правовідносин у сфері захисту персональних даних: історико-джерелознавчий аспект. *Форум права*. 2013. №2. С. 241–247.

56. Chiar.mo Prof. Marco Ferraresi. Controlli impersonali e diritto alla riservatezza sul posto di lavoro. URL: <https://iris.unipv.it/retrieve/e1f104fc-1ed0-8c6e-e053-1005fe0aa0dd/Tesi%20dottorato%20Gabriele%20Consonni.pdf>.

57. Control mechanisms, management orientations, and the creativity of service employees: Symmetric and asymmetric modeling. *Journal of Business Research*. Volume 132, 2021. P. 753-764. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296320307347#preview-section-cited-by>

58. Council Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment (fifth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31990L0270>

59. Countouris, N. Defining and Regulating Work Relations for the Future of Work. (Future of Work Research Paper Series 4). International Labour Office: Geneva, Switzerland. 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/documents/publication/wcms_677999.pdf

60. Конституція України, прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 131.
61. Костюк В.Л. Види трудової правосуб'єктності працівника: теоретико-правовий аспект. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2007. №12 (74). С. 44–50.
62. Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: [Монографія]. Київ: Видавець Карпенко В.М., 2012. 460 с.
63. Костюченко О.Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні: монографія. Харків: Право, 2018. 392 с.
64. Кравченко І.М. Проблеми правового регулювання відеоспостереження та інших заходів контролю за найманими працівниками. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2020. №2(20). С. 114-125.
65. Кримінальний кодекс України від 05 квітня 2001 року №2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. №25-26. Ст.131.
66. Лєгеца Є.О. Щодо розуміння основних термінів Закону України «Про запобігання корупції». *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля*. 2020. №1. С. 103-109.
67. Лігоненко Л.О. Антикризове управління підприємством: теоретико-методологічні засади та практичний інструментарій. К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2001. 580 с.
68. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Redakcija: 40 - 2023-11-16 (nuo 2023-11-30) Aktuali. URL: https://www.infolex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=368200&title=LR%20darbo%20kodeksas#
69. Мельник В.П. Поняття та ознаки соціального захисту осіб з інвалідністю: теоретико-правовий аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Право». 2016. №1(13). URL: <https://lj.oa.edu.ua/articles/2016/n1/16mvptpa.pdf>

70. Менеджмент: навчальний посібник. У 2 т. Т. 1. Загальний менеджмент /рук. авт. кол. С.Ф. Поважний. 3-тє вид., перероб. та доп. Донецьк: ДонДУУ, 2012. 331 с.

71. Менеджмент: Навчальний посібник /Н.С. Краснокутська, О.М. Нащекіна, О.В. Замула та ін. Харків: «Друкарня Мадрид», 2019. 231 с.

72. Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці: постанова Міністерства праці України від 01.09.1992 р. №41. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/FIN622>

73. Methods for employee control – How to control and motivate at the same time? URL: <https://blog.checkiant.com/blog-about-productivity/276-ways-to-control-the-work-of-the-staff-how-to-control-and-motivate-at-the-same-time>

74. Михайлик А.С. Захист персональних даних працівників в умовах цифрової трансформації: дис. ...докт. філософ. за спеціальністю 081-Право. Харків, 2023. 216 с.

75. Нижегородова Л.О. Укладення трудового договору між власником та працівником підприємства. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_5153

76. Обов'язок роботодавця інформувати працівників і забезпечити прозорі та передбачувані умови праці. Матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних і європейських стандартів з питань праці. Проєкт ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні». URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_749308.pdf

77. Павліченко І.М. Трудова функція працівника як взаємно погоджувальна умова трудового договору. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. №11. С. 301-304.

78. Петренко С.М. Внутрішній контроль діяльності підприємства і його інформаційне забезпечення: теорія, методологія, організація: автореф. дис. ... д-ра екон. наук. Київ, 2010. 39 с.

79. Петрінко В.С. Конфліктологія: курс лекцій, енциклопедія, програма, таблиці. Навчальний посібник. Ужгород: Видавництво УжНУ «Говерла», 2020. 360 с.
80. Пехарева С. Моніторинг як функція управління освітнім процесом дошкільного навчального закладу. *Людинознавчі студії*. Педагогіка. 2013. Вип. 27. С. 139-152.
81. Підкопай Д.С. Внутрішній трудовий розпорядок як складно-організована система. *Право та інновації*. 2014. №3 (7). С.133-140.
82. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. Харків: НікаНова, 2016. 394 с.
83. Податковий кодекс України від 02 грудня 2010 року №2755-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №13-14, №15-16, №17. Ст.112.
84. Положення про відеоспостереження: Затверджено наказом директора ТОВ «Усе буде добре» від 02.05.2024 №138. URL: <https://www.google.com/search?client=opera&q=наукові+праці+про+здійснення+роботодавцем+відео+i+аудіоспостереження&sourceid=opera&ie=UTF-8&oe=UTF-8#vhid=MTlna6mcciaM6M&vssid=l&ip=1>
85. Постанова Верховного Суду від 16.01.2018 у справі №501/2693/15. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/71750077>
86. Постанова Верховного Суду від 01.02.2018 у справі №661/1171/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72044208>
87. Постанова Верховного Суду від 04.07.2018 у справі №820/1432/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/75148848>
88. Постанова Верховного Суду від 10.04.2019 у справі №464/3789/17. URL: https://ips.ligazakon.net/document/C011692?ed=2019_04_10
89. Постанова Верховного Суду від 24.12.2019 у справі №823/1167/16. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86594424>
90. Постанова Верховного Суду від 05.02.2020 у справі №620/3913/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87478138>

91. Постанова Верховного Суду від 06.02.2020 у справі №0840/3690/18.
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87422013>
92. Постанова Верховного Суду від 03.03.2020 у справі №1540/3913/18.
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88245652>
93. Постанова Верховного Суду від 14.05.2020 у справі №640/1099/19.
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89251691>
94. Постанова Верховного Суду від 07.09.2020 у справі №761/20961/19.
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91571921>
95. Постанова Верховного Суду від 20.10.2020 у справі №676/2489/19.
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92314965>
96. Постанова Верховного Суду від 09.12.2020 у справі №759/19492/18.
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93595553>
97. Постанова Верховного Суду від 19.01.2021 у справі №466/6109/18.
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94296989>
98. Постанова Верховного Суду від 02.02.2021 у справі №300/2156/19.
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94565710>
99. Постанова Верховного Суду від 06.10.2021 у справі №305/1001/18.
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100214643>
100. Постанова Верховного Суду від 26.10.2022 у справі №947/6744/21.
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107050426>
101. Постанова Харківського апеляційного суду від 17.10.2019 у справі №638/2637/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85166889>
102. Правомірність використання технічних засобів відеоспостереження на робочому місці. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/pravomirnist-vykorystannia-tekhnichnykh-zasobiv-videosposterezhennia-na-robochomu-mistsi/>
103. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки: Закон УРСР від 20 березня 1991 року №871-ХІІ. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. №23. Ст.267.

104. Про інформацію: Закон України від 02 жовтня 1992 року №2657-XII (в редакції Закону №2938-VI від 13.01.2011). *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №32. Ст.313.

105. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року №2694-XII (в редакції Закону №229-IV від 21.11.2002). *Відомості Верховної Ради України*. 2023. №2. Ст. 10.

106. Про охорону прав на винаходи і корисні моделі: Закон України від 15 грудня 1993 року №3687-XII (в редакції Закону №1771-III від 01.06.2000). *Відомості Верховної Ради України*. 2000. №37. Ст.307.

107. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. №108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. №17. Ст. 121.

108. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року №1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №45. Ст. 397.

109. Про захист персональних даних: Закон України від 01 червня 2010 року №2297-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. №34. Ст. 481.

110. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 року №4312-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. №39. Ст.462.

111. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року №5026-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №22. Ст.216.

112. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року №1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. №49. Ст.2056.

113. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12 травня 2015 року №389-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. №28. Ст.250.

114. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30 березня 2020 року №540-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. №18. Ст. 123.

115. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021 №1213-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. №20. Ст.178.

116. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15 липня 2021 року №1667-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2023. №6-7. Ст.18.

117. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року №2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

118. Про дерадянізацію законодавства України: Закон України від 21 квітня 2022 року №2215-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n40>

119. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18.07.2022 №2421-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. №64. Ст. 3837.

120. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23 лютого 2023 року №2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>

121. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 №913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text>

122. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 №4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>

123. Про судову практику у справах про злочини проти власності: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.2019 №10. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0010700-09#Text>

124. Проект Трудового кодексу України №2410-1 від 08.11.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334

125. Проект Трудового кодексу України. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1projekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf
126. Прогонюк Л.Ю. Розмежування понять трудова функція та трудові обов'язки за трудовим договором. *Право і суспільство*. 2014. №1 (2). С. 112–117.
127. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52021PC0762>
128. Процевський О.І. Визначення права на заробітну плату. *Юридичний вісник України*. 2008. №1-2. С. 16-18.
129. Прудников В.А. Обов'язкові умови трудового договору в Україні та зарубіжних державах: спроба порівняльно-правового аналізу. URL: <http://www.apdp.in.ua/v63/56.pdf>
130. Прудников В.А. Трудова функція працівника – основний елемент змісту трудового договору. *Право і суспільство*. 2020. №2, частина 2. С. 70-75.
131. Пустовіт Л.О. Контроль. Словник іноземних слів /Уклад. Л.О. Пустовіт, О.І. Скопненко, Г.М. Сюта, Т.В. Цимбалюк. Київ, 2000. 1017 с.
132. Рамкова угода соціальних партнерів ЄС щодо дистанційної роботи від 16 липня 2002 року. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_751990.pdf.
133. Регламент Європейського Парламенту і Ради (ЄС) 2016/679 від 27 квітня 2016 року про захист фізичних осіб у зв'язку з опрацюванням персональних даних і про вільний рух таких даних, та про скасування Директиви 95/46/ЄС (Загальний регламент про захист даних). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_008-16#Text.
134. Regulation (EC) No 45/2001 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data by the Community institutions and bodies and on the free movement of such data, OJL 8, 12.01.2001, p. 1. URL: https://edps.europa.eu/data-protection/our-work/publications/legislation/regulation-ec-no-452001_en

135. Regulating the employment relationship in Europe: a guide to Recommendation No 198 /International Labour Office, Governance and Tripartism Department. Geneva: ILO, 2013. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/publication/wcms_209280.pdf

136. Резолюція 1165 (1998) «Право на приватність». URL: <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=16641&lang%20=en>

137. Рекомендація МОП №184 щодо надомної праці від 20 червня 1996 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100#Text

138. Рекомендація МОП 2006 року щодо трудових відносин №198. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_748379.pdf

139. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Антовіч та Мірковіч проти Чорногорії» (he case of Antović and Mirković v. Montenegro), заява №70838/13 від 28.11.2017 (final 28/02/2018). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-178904%22%5D%7D>.

140. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Барбулеску проти Румунії» (the case of Bărbulescu v. Romania), заява №61496/08 від 05.09.2017. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-177082%22%5D%7D>.

141. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Копланд проти Сполученого Королівства» (the case of Copland v. the United Kingdom), заява №62617/00 від 03.04.2007 (final 03/07/2007). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-79996%22%5D%7D>.

142. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Ліберт проти Франції» (the case of Libert v. France), заява №588/13 від 22.02.2018 (final 02/07/2018). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/rus/#%7B%22itemid%22:%5B%22001-181273%22%5D%7D>.

143. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Лопез Рібалда та інші проти Іспанії» (the case of López Ribalda and Others v. Spain), заяви №№1874/13, 8567/13 від 17.10.2019. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-197098%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-197098%22]}).

144. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Німітц проти Німеччини» (the case of Niemietz v. Germany), заява №13710/88 від 16.12.1992. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-57887%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-57887%22]}).

145. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «С. і Марпер проти Сполученого Королівства» (the case of S. and Marper v. the United Kingdom), заява №30562/04 від 04.12.2008 URL: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-117816%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-117816%22]}).

146. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Жашківської районної ради Черкаської області щодо офіційного тлумачення положень частин першої, другої статті 32, частин другої, третьої статті 34 Конституції України від 20.01.2012 у справі №1-9/2012. URL: https://ips.ligazakon.net/document/KS12002?an=1&ed=2012_01_20

147. Рішення Приморського районного суду міста Маріуполя Донецької області від 01.03.2019 №266/7343/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80200077>

148. Robert M. Verburg, Ann-Marie Nienaber, Rosalind H. Searle, Antoinette Weibel, Deanne N. Den Hartog, and Deborah E. Rupp. The Role of Organizational Control Systems in Employees' Organizational Trust and Performance Outcomes. *Group & Organization Management* Volume 43, Issue 2, April 2018, P. 179-206. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/1059601117725191>

149. Роз'яснення Уповноваженого Верховної Ради України «Камери відеоспостереження: що варто знати кожному, щоб захистити свою приватність?» Київ, 2022. 28 с. URL: <https://ombudsman.gov.ua/storage/app/media/ЗПД/rozyasnennya.pdf>

150. Савченко Р.О. Конотація управлінського контролю: бібліографія. *Інвестиції: практика та досвід*. 2015. №18. С. 33-36.

151. Sarah Shearman. The workplace is dead, long live the work space. Guardian News and Media Limited or its affiliated companies. URL: <https://www.theguardian.com/media-network/2015/jul/13/workplace-dead-long-live-work-space>.

152. Свічкарьова Я.В. Співвідношення телероботи та надомної праці. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. 2013. №1062. С. 137–140.

153. Серебряник О.О. Інформація про особу як об'єкт цивільних прав: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Івано-Франківськ, 2016. 209 с.

154. Серьогін В. Зміст і обсяг права на недоторканність приватного життя (прайвесі). *Вісник Академії правових наук України*. 2010. №4. С. 88-97.

155. Серьогін В.О. Право на недоторканність приватного життя у конституційно-правовій теорії та практиці: монографія. Х.: ФІНН, 2010. 608 с.

156. Сімутіна Я.В. Трансформація ознак трудових правовідносин в умовах інформаційного суспільства. *Сучасне право в епоху соціальних змін: матеріали XI Міжнар. науково-практ. конф., м. Київ, Національний авіаційний університет, 26 лютого 2021 р. Том 2*. Тернопіль: Вектор, 2021. С. 144-146.

157. Сімутіна Я.В. Поняття та ознаки трудових правовідносин у контексті поширення нестандартної зайнятості. *Кухня трудових прав: нариси про важливі інгредієнти*: збірник статей. Київ: ВД Дакор, 2021. С. 16-22.

158. Сімутіна Я.В. Вплив інформаційних технологій на поняття та зміст трудових правовідносин. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія /кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. С. 12-45.

159. Сіроха Д.І. Локальне регулювання як складова правового регулювання трудових та безпосередньо пов'язаних з ними відносин. *Соціальне право*. 2019. №2. С. 44-48.

160. Сіроха Д.І. Нормотворчість суб'єктів трудового права: проблеми теорії та практики: монографія. Київ: Видавництво Людмила, 2020. 394 с.

161. Січевлюк В.А. Еволюція категорії «правова суб'єктність» (теоретико-прикладні засади): монографія. Київ: Вид-во «Юридична думка», 2020. 462 с.
162. Словник української мови: академічний тлумачний словник: в 11 т. /Під ред. акад. І. Білодіда. К.: Наукова думка, 1970-1980. Т. 4. 1973 с.
163. Сопілко І.М. Специфіка принципів окремих інститутів інформаційного права: порівняльно-правовий аналіз. *Юридичний вісник*. 2012. №2 (23). С. 70-74.
164. Стандарти регулювання трудових відносин: правові норми ЄС та України /С. Внучко, М. Скорик. К., 2021. 63 с.
165. Статус та повноваження старости. Посібник для старост старостинських округів. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/c/0/523790.pdf>
166. Стефанюк І.Б. Методологічні засади функціонування системи державного внутрішнього фінансового контролю в Україні. *Фінанси України*. 2011. №6. С. 84-102.
167. Стратійчук В.М., Новак І.Г. Сутність та класифікація трудових ресурсів підприємства. *Приазовський економічний вісник*. 2020. №6 (23). С. 146-150.
168. The employment relationship. Report V(1) of International Labour Conference, 95th Session, 2006. URL: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_8_engl.pdf.
169. The future of work centenary initiative. 3 Issue Note Series. ILO. (Ініціатива століття «Майбутнє праці») URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_534115.pdf
170. The Oxford English Reference Dictionary. Oxford Univ. Press, Oxford. NY, 1995. 313 p.
171. Теліпко В.Е., Дутова О.Г. Трудове право України: навч. посіб. /за заг. ред. В.Е. Теліпко. Київ: Центр учб. літ., 2009. 456 с.

172. Теорія держави і права: підручник для студентів /О.В. Петришин та ін.; за ред. О.В. Петришина. Харків: Право, 2015. 368 с.

173. Точило К.С. Людський вимір як підґрунтя функціонування громадянського суспільства. Одеса, 2019. 27 с.

174. Точило К.С. Поняття та види контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків. *Juris Europensis Scientia*. 2022. Випуск №6. С. 28-32. URL: http://jes.nuoua.od.ua/archive/6_2022/6.pdf

175. Точило К.С. Особливості здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків при нетипових формах зайнятості. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. Випуск №1. С. 212-215. URL: http://lsej.org.ua/1_2023/49.pdf

176. Точило К.С.. Нормативна основа здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків. *Правова позиція*. 2023. №1. С. 131-135. URL: <https://legalposition.umsf.in.ua/archive/2023/1/25.pdf>

177. Точило К.С. Контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків в умовах дистанційної роботи. *Сталий розвиток суспільства та держави: сучасні виклики та перспективи розвитку: у 2 т.: матеріали Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених (м. Одеса, 27 листопада 2020 р.)* /уклад.: А.С. Гуменюк, В.С. Кучерявенко та ін.; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Т. 2. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2020. С. 16-19.

178. Точило К.С. Контроль за виконанням працівником трудових обов'язків: перспективи законодавчої регламентації. *Захист прав дітей та молоді: світ і Україна: матеріали III Міжнародної наукової конференції учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених (Одеса, 17 грудня 2020 р.)* /за заг. ред. Г.І. Чанишевої; НУ «Одеська юридична академія». Одеса, 2020. С. 30-32.

179. Точило К.С. Поняття та ознаки контролю за виконанням працівником трудових обов'язків. *Правове забезпечення соціальної сфери: матеріали XII Міжнар. наук. конф. (Одеса, 21 квітня 2021 р.)* /укл. А.В. Лисенко; за заг. ред. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2021. С. 213-216.

180. Точило К.С. *Форми здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівником трудових обов'язків. Українське суспільство в умовах транзиції: сучасні виклики та напрямки розвитку: у 2 т.: матеріали Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених (м. Одеса, 24 травня 2021 р.)* /уклад.: Ю.Д. Батан, В.С. Кучерявенко, К.В. Савон та ін.; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Т.2. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2021. С. 231-233.

181. Точило К.С. *Роботодавець як суб'єкт здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків. Актуальні проблеми соціального права: матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Європейська соціальна хартія та проблеми реалізації соціальних прав в умовах глобалізації (до 25-річчя Європейської соціальної хартії (переглянутої))» (м. Львів, 23 квітня 2021 р.)*. Львів, 2021. Випуск №10. С. 188-192.

182. Точило К.С. *Види контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків. Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної наук.-практ. конф. (м. Київ, 23 квітня 2021 р.)* /за ред. проф. М.І. Іншина, ас. М.Б. Мельник. Київ: «Освіта Україна», 2021. С. 64-67.

183. Точило К.С. *Межі здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівником трудових обов'язків. Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції: тези доп. і наук. повідомл. учасників XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 8 жовт. 2021 р.)* /уклад.: О.М. Ярошенко, О.Г. Середа, О.О. Конопельцева]; за ред. О.М. Ярошенка; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2021. С. 249-251.

184. Точило К.С. *Способи здійснення контролю за виконанням працівником трудових обов'язків в умовах пандемії. Шерешевські читання: Проблеми цивілістики в умовах пандемії та IT: матер. Всеукр. наук. конф. (м. Одеса, 10 грудня 2021 р.)* /МОН України, НУ «ОЮА»; за заг. ред. д.ю.н., проф. Є.О. Харитоновна. Одеса: Фенікс, 2021. С. 168-172.

185. Точило К.С. Контроль за виконанням посадових обов'язків державними службовцями в умовах воєнного стану. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права): у 2 т.: матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.) /за загальною редакцією С.В. Ківалова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 620-622.*

186. Точило К.С. Контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків в умовах воєнного стану. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: матеріали круглого столу (12 травня 2022 року) /кафедра соціального права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка, кафедра трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, кафедра цивільного права і процесу юридичного факультету Донецького національного університету імені Василя Стуса, Громадська організація «Український Центр соціально-правових досліджень» /за заг. ред. д.ю.н., проф. П.Д. Пилипенка (голова), д.ю.н., проф. О.Г. Середи, д.ю.н., доц. Л.П. Амелічевої (відпов. ред.). Львів, Харків, Вінниця, 2022. С. 205-209.*

187. Точило К.С. Особливості здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків в умовах воєнного стану. *Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрямки розвитку: матеріали Всеукр. наук. конф. молодих вчених (м. Одеса, 6 червня 2022 р.) /уклад.: Ю.Д. Батан, В.С. Кучерявенко, Л.С. Бондарчук та ін.; за ред. М.Р. Аракеяна, К.І. Спасової. Одеса: Фенікс, 2022. С. 402-406.*

188. Точило К.С. Зарубіжний досвід нормативного врегулювання здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків. *Правове забезпечення соціальної сфери: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 28 квітня 2023 р.) [Електронне видання] /укл.*

А.А. Сірякова; за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої; Нац. ун-т «Одеська юрид. академія». Одеса: Фенікс, 2023. С. 151-154.

189. Точило К.С. Щодо необхідності законодавчого врегулювання контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.)* /за загальною редакцією С.В. Ківалова. Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. Т. 1. С. 538-541.

190. Трудове право України: підручник /Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.

191. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2012. 496 с.

192. Трудове право України: підручник /М.І. Іншин, В.І. Щербина. Х.: Діа плюс, 2014. 500 с.

193. Трудове право України: підручник /за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.

194. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і доп. Харків: Право, 2017. 560 с.

195. Трудове право України: підручник /за ред. проф. О.М. Ярошенка; за підтримки координатора проектів ОБСЄ в Україні. Харків, 2022. 376 с.

196. Трудове право України: підручник /МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С.М. Бортник, К.Ю. Мельник, Л.В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с.

197. Трудові відносини. Матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних і європейських стандартів з питань праці. Проєкт ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні». URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748314.pdf

198. Усач Б.Ф. Контроль і ревізія: [підручник]. [3-тє вид., перероб. і доп.]. К.: Знання-Прес, 2001. 253 с.
199. Хмельков А.В. Напрями розвитку системи державного фінансового контролю. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=79>
200. Цепенда В.М. Класифікація видів державного контролю. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2019. №9. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/9_2019/81.pdf
201. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року №435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№40-44. Ст. 356.
202. Чанишева Г.І., Щукін О.С. Ознаки трудових відносин за актами МОП та законодавством України. *Юридичний вісник*. 2021. №1. С. 77-86.
203. Чанишева Г.І. Співвідношення трудового договору із цивільно-правовими договорами про працю. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*: зб. наук. пр. /редкол.: С.В. Ківалов (голов. ред.), В.М. Дрьомін (заст. голов. ред.), Ю.П. Аленін [та ін.]; відпов. за вип. В.М. Дрьомін; МОНмолодьспорт України, НУ «ОЮА». Одеса: Юрид. л-ра, 2012. Т. 12. С. 203-213.
204. Чанишева Г.І. Трудові правовідносини: навч.-метод. посібник. Одеса: Фенікс, 2021. 54 с.
205. Чанишева Г.І. Трудове право України: навч.-метод. посіб. для здобувачів вищої освіти 2-го курсу факульт. цивільної та госп. юстиції, спец. 081-Право [Електронне видання]; НУ «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2022. 282 с.
206. Чанишева Г.І. Трудове право: навч. посіб. для здобувачів першого (бакалавр.) рівня вищої освіти галузі знань 08 «Право» спеціальності 081 «Право» ф-ту адвокатури та антикоруп. діяльності Нац. ун-ту «Одес. юрид. академія» [Електронне видання]. Одеса: Фенікс, 2024. 294 с.
207. Чанишева Г.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: моногр. / Г.І. Чанишева, Р.І. Чанишев. Одеса : Фенікс, 2012. 196 с.

208. Чорна Н.М., Фільштейн Л.М. Розробка пропозицій щодо ефективного використання робочого часу. *Наукові записки*. Вип.12. Частина II. Кіровоград: КНТУ, 2012. С. 110-113.

209. Шатун В.Т. Основи менеджменту: Навчальний посібник. Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2006. 376 с.

210. Шевчук С. Судовий захист прав людини: Практика Європейського Суду з прав людини у контексті західної правової традиції. Вид. 2-е, випр., доп. К.: Реферат, 2007. 848 с.

211. Щербина А.О. Адміністративно-правове регулювання використання персональних даних суб'єктами владних повноважень в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Запоріжжя, 2020. 232 с.

212. Шестак В.С. Державний контроль в сучасній Україні (теоретико-правові питання): Монографія. Х.: Основа, 2003. 208 с.

213. Шморгун О.С. Контроль і нагляд як важливі складові діяльності органів публічного управління. *Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика)*. 2008. Вип. 19. С. 145-151.

214. Юшко А.М. Переведення на іншу роботу: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2002. 194 с.

215. Як правомірно здійснювати контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків. URL: <https://kmp.ua/uk/analytics/exclusive/how-to-control-the-employees-observance-of-job-duties-lawfully/>

216. Якушев І.М. Суб'єкти трудового права: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: спец. 12.00.05; Національна юридична академія України ім. Я. Мудрого. Х., 2000. 19 с.

217. Ярошенко О.М. Трудова функція. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право /редкол. С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук. України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2018. С. 696-701.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧКИ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Наукові статті у виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України:

1. Точило К.С. Поняття та види контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків. *Juris Europensis Scientia*. 2022. Випуск №6. С. 28-32. URL: http://jes.nuoua.od.ua/archive/6_2022/6.pdf
2. Точило К.С. Особливості здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків при нетипових формах зайнятості. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. Випуск №1. С. 212-215. URL: http://lsej.org.ua/1_2023/49.pdf
3. Точило К.С.. Нормативна основа здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків. *Правова позиція*. 2023. №1. С. 131-135. URL: <https://legalposition.umsf.in.ua/archive/2023/1/25.pdf>

Наукові праці, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

4. Точило К.С. Контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків в умовах дистанційної роботи. *Сталий розвиток суспільства та держави: сучасні виклики та перспективи розвитку: у 2 т.: матеріали Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених (м. Одеса, 27 листопада 2020 р.)* /уклад.: А.С. Гуменюк, В. С. Кучерявенко та ін.; за ред. М. Р. Аракеляна, К. І. Спасової. Т. 2. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2020. С. 16-19.
5. Точило К.С. Контроль за виконанням працівником трудових обов'язків: перспективи законодавчої регламентації. *Захист прав дітей та молоді: світ і Україна: матеріали III Міжнародної наукової конференції учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених (Одеса, 17 грудня 2020 р.)* /за заг. ред. Г.І. Чанишевої; НУ «Одеська юридична академія». Одеса, 2020. С. 30-32.

6. Точило К.С. Поняття та ознаки контролю за виконанням працівником трудових обов'язків. *Правове забезпечення соціальної сфери: матеріали XII Міжнар. наук. конф. (Одеса, 21 квітня 2021 р.)* /укл. А.В. Лисенко; за заг. ред. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2021. С. 213-216.

7. Точило К.С. Форми здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівником трудових обов'язків. *Українське суспільство в умовах транзиції: сучасні виклики та напрямки розвитку: у 2 т.: матеріали Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених (м. Одеса, 24 травня 2021 р.)* /уклад.: Ю.Д. Батан, В.С. Кучерявенко, К.В. Савон та ін.; за ред. М.Р. Аракеяна, К.І. Спасової. Т.2. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2021. С. 231-233.

8. Точило К.С. Роботодавець як суб'єкт здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків. *Актуальні проблеми соціального права: матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Європейська соціальна хартія та проблеми реалізації соціальних прав в умовах глобалізації (до 25-річчя Європейської соціальної хартії (переглянутої))» (м. Львів, 23 квітня 2021 р.)*. Львів, 2021. Випуск №10. С. 188-192.

9. Точило К.С. Види контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної наук.-практ. конф. (м. Київ, 23 квітня 2021 р.)* /за ред. проф. М.І. Іншина, ас. М.Б. Мельник. Київ: «Освіта Україна», 2021. С. 64-67.

10. Точило К.С. Межі здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівником трудових обов'язків. *Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції: тези доп. і наук. повідомл. учасників XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 8 жовт. 2021 р.)* /уклад.: О.М. Ярошенко, О.Г. Серeda, О.О. Конопельцева]; за ред. О.М. Ярошенка; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2021. С. 249-251.

11. Точило К.С. Способи здійснення контролю за виконанням працівником трудових обов'язків в умовах пандемії. *Шерешевські читання: Проблеми цивілістики в умовах пандемії та IT*: матер. Всеукр. наук. конф. (м. Одеса, 10 грудня 2021 р.) /за заг. ред. д.ю.н., проф. Є.О. Харитонова. Одеса: Фенікс, 2021. С. 168-172.

12. Точило К.С. Контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків в умовах воєнного стану. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану*: матеріали круглого столу (12 травня 2022 року) /кафедра соціального права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка, кафедра трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, кафедра цивільного права і процесу юридичного факультету Донецького національного університету імені Василя Стуса, Громадська організація «Український Центр соціально-правових досліджень» /за заг. ред. д.ю.н., проф. П.Д. Пилипенка (голова), д.ю.н., проф. О.Г. Середи, д.ю.н., доц. Л.П. Амелічевої (відпов. ред.). Львів, Харків, Вінниця, 2022. С. 205-209.

13. Точило К.С. Особливості здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків в умовах воєнного стану. *Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрямки розвитку*: матеріали Всеукр. наук. конф. молодих вчених (м. Одеса, 6 червня 2022 р.) /уклад.: Ю.Д. Батан, В.С. Кучерявенко, Л.С. Бондарчук та ін.; за ред. М.Р. Аракеяна, К.І. Спасової. Одеса: Фенікс, 2022. С. 402-406.

14. Точило К.С. Контроль за виконанням посадових обов'язків державними службовцями в умовах воєнного стану. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття* (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права): у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.) /за загальною редакцією С.В. Ківалова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 620-622.

15. Точило К.С. Зарубіжний досвід нормативного врегулювання здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 28 квітня 2023 р.) [Електронне видання] /укл. А.А. Сірякова; за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої; Нац. ун-т «Одеська юрид. академія». Одеса: Фенікс, 2023. С. 151-154.

16. Точило К.С. Щодо необхідності законодавчого врегулювання контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень*: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.) /за загальною редакцією С.В. Ківалова. Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. Т. 1. С. 538-541.

ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Основні положення дисертації обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Дисертацію обговорено та схвалено під час публічної презентації результатів дослідження на засіданні кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Результати дослідження оприлюднено у доповідях на міжнародних науково-практичних конференціях: Всеукраїнській науковій конференції молодих вчених «Сталий розвиток суспільства та держави: сучасні виклики та перспективи розвитку» (м. Одеса, 27 листопада 2020 р.); III Міжнародній науковій конференції учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених «Захист прав дітей та молоді: світ і Україна» (м. Одеса, 17 грудня 2020 р.); XII Міжнародній науковій конференції «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 21 квітня 2021 р.); Всеукраїнській науковій конференції молодих учених «Українське суспільство в умовах транзиції: сучасні виклики та напрями розвитку» (м. Одеса, 24 травня 2021 р.);

Міжнародній науково-практичній конференції «Європейська соціальна хартія та проблеми реалізації соціальних прав в умовах глобалізації» (до 25-річчя Європейської соціальної хартії (переглянутої))» (м. Львів, 23 квітня 2021 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Київ, 23 квітня 2021 р.); XI Міжнародній науково-практичній конференції «Основні напрями захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції» (м. Харків, 8 жовтня 2021 р.); Всеукраїнській науковій конференції «Шерешевські читання: Проблеми цивілістики в умовах пандемії та ІТ» (м. Одеса, 10 грудня 2021 р.); Круглому столі «Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану» (м. Львів, 12 травня 2022 р.); Всеукраїнській науковій конференції молодих вчених «Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрями розвитку» (м. Одеса, 6 червня 2022 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів ХХІ століття (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права)» (м. Одеса, 17 червня 2022 р.); XIII Міжнародній науково-практичній конференції «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 28 квітня 2023 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів ХХІ століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень» (м. Одеса, 19 травня 2023 р.).