

РИМАР Б. А.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук

ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦІ ДИСТАНЦІЙНИХ ПРАЦІВНИКІВ

У цей час усе більше працівників високої кваліфікації, які володіють знаннями та навичками у галузі інформаційно-комп'ютерної технології, здійснюють свою трудову діяльність дистанційно, працюючи поза знаходженням офісу роботодавця, його філіалу, представництва або структурного підрозділу, що виключає можливість безпосереднього спілкування працівника з керівництвом та співробітниками. Для виконання трудової функції та для здійснення зв'язку між працівником і роботодавцем використовуються інформаційно-телекомунікаційні мережі, в тому числі «Інтернет». До таких працівників слід віднести телепрацівників, журналістів, програмістів, веб-дизайнерів і т.і.

Та обставина, що зазначені працівники працюють у місцях віддалених від центрального офісу наближує їх до правового статусу надомників, регулювання праці яких ще за радянських часів є предметом спеціального підзаконного нормативно-правового акту (Положення про умови праці надомників, затверджене постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 р.) та праця яких врегульована міжнародними трудовими нормами, йдеться про Конвенцію МОП № 177 про надомну працю 1996 р. та Рекомендацію МОП № 184 щодо надомної праці.

Проте чинне Положення регулює працю так званих традиційних надомників — осіб невисокої кваліфікації, які виконують роботу на дому та головним чином нескладну, ручну роботу. Специфіка ж нового дистанційного працівника полягає в якісній зміні техніки, що використовується, характеру робочої сили та трудова функція яких може виконуватися без прив'язки до їх дому. Оскільки дистанційна робота повністю не вписується в рамки правового регулювання надомної праці, адже поняття надомної праці вужче за поняття дистанційної праці та є одним з його видів, то у багатьох країнах виникають проблеми застосування трудового законодавства по врегулюванню такої праці.

При виконанні роботи через мережу «Інтернет» може виникнути така ситуація: незалежна компанія з виробництва програмного забезпечення співробітничає через телекомунікаційний зв'язок з клієнтом. У даному випадку між ними встановлюються комерційні відносини, що регулюються нормами цивільного законодавства.

Другий приклад — телеробота виконується в місцях, розташованих поза фірмою, але контролюється працівником. Останній на підставі вказівок фірми шляхом самостійної організації роботи виконує свої

функції та відсилає кінцевий результат до фірми. При цьому працівник може співробітничати одночасно з декількома фірмами. У даному випадку працівник перебуває у штаті підприємства і працює, підлягаючи владі роботодавця, а тому може бути ним проконтрольований. Такий працівник за своїм правовим становищем практично не відрізняється від звичайного працівника, за винятком модифікованого критерію підлеглості у трудових відносинах.

Беручи до уваги те, що в окремих випадках становище згаданих працівників багато в чому нагадує становище самозайнятих працівників, виникає необхідність виявлення критеріїв, що дозволяють встановити, чи перебувають ці працівники у підлеглому становищі або повинні розглядатися як незалежні працівники.

Потрібно мати на увазі, що, якщо в індустріальній економіці роботодавець є одночасно і управлінцем, і технічним організатором праці, то в епоху високих технологій він виконує тільки першу з цих ролей. Багато працівників підприємств у цей час є висококваліфікованим спеціалістами, і у роботодавця більше немає необхідності контролювати, як, коли і яка робота виконується. Його влада швидше поширюється на те, яким чином працівник втягнутий в організацію процесу виробництва. При цьому дистанційна робота може передбачати підлягання навіть коли робота виконується поза межами фірми, оскільки дана обставина не виключає можливості здійснювати роботодавцем владу. Концепція підлеглості, таким чином, не втрачає своїх моментів, навіть у тому випадку, коли працівники у географічному плані знаходяться далеко від роботодавця. Наслідком такого становища стає необхідність поширення на таких працівників усіх захисних положень чинного трудового законодавства.

Вказана форма зайнятості набуває стрімкого поширення як за кордоном, так і в нашій державі, однак вона досі не врегульована національним законодавством. У чинному КЗпП відсутні норми про дистанційну роботу, а за основу такого регулювання використовуються чинні нормативно-правові акти про надомну працю, з внесеними до них змінами та доповненнями. Натомість в Греції у 1998 році був прийнятий Закон № 2639, який визнає телепрацю одним з важливих видів трудової діяльності та встановлює права та обов'язки сторін телетрудових відносин. У Трудовому Кодексі Російської Федерації з 19.04.2013 р. введено в дію нову главу 49.1, яка має назву «Особливості регулювання праці дистанційних працівників» та якою врегульована праця співробітників підприємств, установ та організацій, працюючих дистанційно. Так, відповідно до ст. 312.1 Трудового кодексу РФ, дистанційною роботою визнається виконання визначеної трудовим договором трудової функції поза місцем знаходження: роботодавця, його філіалу, представництва, іншого відокремленого структурного підрозділу, поза стаціонарним робочим місцем, територією чи об'єктом, яка прямо чи

непрямо знаходиться під контролем роботодавця, за умови використання для виконання трудової функції та для здійснення взаємозв'язку між працівником і роботодавцем з питань, пов'язаних з її виконанням, інформаційно-телекомунікаційних мереж загального користування, в тому числі мережі «Інтернет». Трудовий Кодекс РФ передбачає можливість підтримання взаємозв'язку між працівником і роботодавцем шляхом обміну електронними документами з використанням кваліфікованих електронних підписів. Також окремими статтями Трудового Кодексу РФ доволі детально регламентовано питання порядку укладення та припинення трудового договору з дистанційним працівником, охорони їх праці, режиму робочого часу та часу відпочинку. Досвід російського законодавства щодо врегулювання виконання роботи дистанційними працівниками заслуговує на увагу.

Поява та збільшення чисельності так званих дистанційних працівників, які мають особливості щодо організації та умов праці, викликає необхідність визначення їхнього правового статусу, місця у системі правового регулювання праці. Отже, одним із завдань, що постає перед національним законодавцем, є завдання розробити та прийняти спеціальний нормативно-правовий акт про умови праці дистанційних працівників з урахуванням міжнародного досвіду.

ТРЮХАН О. А.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук

ЗАХОДИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ВИНИКНЕННЮ ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ

Однією з найважливіших умов праці, що забезпечують стабільну та безпечну трудову діяльність, є охорона праці. Головна мета законодавства про охорону праці — сприяння полегшенню та оздоровленню умов праці, запобіганню травматизму та професійних захворювань.

Серед авторів, які зверталися до вивчення окремих аспектів цієї тематики та внесли значний вклад в її розробку, необхідно відмітити вчених: В. В. Жернакова, С. А. Іванова, М. І. Іншина, Р. І. Кондратьєва, Р. З. Лівшиця, К. Ю. Мельника, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, Г. І. Чанишеву та інших.

У цілому сьогодні рівень професійної захворюваності в Україні в 5–6 разів вищий, ніж в економічно розвинених країнах світу. Такий стан справ значною мірою спричинено тим, що реформа, яка здійснюється