

УДК 349.2 (477)

**Леонід Остапенко**  
Національний університет  
“Львівська політехніка”,  
професор кафедри цивільного права та процесу  
ІППО,  
д-р юрид. наук, доцент

**Марта Басараб**  
Національний університет  
“Львівська політехніка”,  
студентка  
ІППО

**Анастасія Шевців**  
Національний університет  
“Львівська політехніка”,  
студентка  
ІППО

## **ПРО НЕКЛАСИЧНІ ЕЛЕМЕНТИ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

<http://doi.org/10.23939/law2022.33.160>

© Остапенко Л., Басараб М., Шевців А., 2022

В нашому сьогоденні досить помітно розвиваються інформаційні технології, що, своєю чергою, відкриває перед сучасними людьми низку можливостей, котрі свідчать про утворення неklasичних елементів у сфері трудових відносин і впливають на сфери людської життєдіяльності.

Сучасні тенденції розвитку правового становища працівників у сфері праці свідчать, що необхідно з одного боку опиратися на принципи соціальної справедливості та рівного захисту трудових прав при самостійному виконанні дистанційної роботи [1, с. 94].

В процесі дослідження ми виокремили одне з актуальних питань, а саме класичні відносини, що зачіпають сферу економіки потребують правового регулювання і закріплення змісту поняття “дистанційна праця”. Не зважаючи на те, що обсяг осіб, які здійснюють свої посадові обов’язки поза кордонами робочого приміщення, кожного дня збільшується, кількість відкритих питань, що пов’язані із дистанційним виконанням роботи, потребує подальшого дослідження.

Саме тому існує потреба в проведенні всебічного аналізу та утворенні міжнародного нормативно-правового підґрунтя, на основі якого стає можливим регулювання відносин, що пов’язані з дистанційною працею. Водночас національне законодавство України станом на 2021 рік відводить вказаній проблематиці усього лише епізодичну увагу. З цього випливає, що визначення і характеристика трудових відносин, сутністю

яких є “дистанційна праця”, мало висвітлюється в нормативно-правових актах України, мова йде лише про працю вдома, що є одним із видів праці дистанційної.

Важливими з цього приводу є роботи науковців із тих країн, де такий неklasичний елемент трудових відносин наявний вже протягом тривалого проміжку часу не лише в побутовому користуванні, але й закріпленій у законодавстві цих країн.

**Ключові слова:** трудові відносини, дистанційна праця, норми трудового законодавства, трудовий договір, роботодавець.

**Аналіз дослідження проблеми.** Проблематика неklasичного елемента трудових відносин, що характеризується як дистанційна праця, висвітлюється у працях таких науковців, як Ю. О. Саєнко, П. Ю. Світайло, Я. В. Свічкарьова, О. Г. Середа. Значну увагу висвітленій тематиці приділено в роботах фахівців із економіки: Л. М. Ємельяненко, І. Я. Кисельова, Л. В. Новожилової та ін.

**Метою статті** є аналіз аспектів неklasичних елементів трудових відносин, які пов’язані з дистанційною працею і мають суттєві відмінності у порівнянні з класичними елементами трудових відносин.

**Виклад основного матеріалу.** Під час дослідження будь-якої проблематики варто встановлювати сутність понять та їхні характерні ознаки.

Так, термін “дистанційна робота” є однією з форм трудової діяльності працівника за вказівкою роботодавця поза межами постійного місця знаходження роботодавця або належних йому виробничих приміщень, вдома у працівника, у спеціально обладнаному приміщенні для виконання роботи або у будь-якому іншому місці, яке не перебуває у віданні роботодавця [2, с. 106]. Водночас поряд із поняттям “дистанційна робота” існує поняття “надомна робота”, що має власні ознаки та особливості виконання.

Умовно до неklasичної форми трудової діяльності можна зарахувати працю фізичної особи за окремим дорученням, яка виконується на підставі цивільно-правового договору [3, с. 455].

Я. В. Свічкарьова, провела детальний аналіз наявних в науковій літературі дефініцій, запропонувала під неklasичним елементом трудових відносин - дистанційною роботою, розуміти виконання працівником трудових обов’язків, що виконуються за межами робочого приміщення із застосуванням для передачі інформації до керівництва та інших колег відповідного обладнання [4, с. 133].

Саме тому, взявши до уваги це поняття, маємо змогу підкреслити такі ознаки дистанційної праці:

- а) посадові обов’язки виконується поза межами робочого приміщення;
- б) для обміну інформацією з керівником та іншими співробітниками застосовуються відповідні інформаційні прилади.

О. Г. Середа висловлює думку, яка спирається на те що, дистанційно працівник виконує роботи без підписання трудового договору на довгий проміжок часу, що, своєю чергою, тягне за собою небажання зв’язувати себе довгими та одноманітними за змістом формами трудових відносин як з боку дистанційно працюючого працівника, так і з боку компанії, яка приймає на роботу такого працівника [5, с. 245].

Варто звернути увагу на пояснення поняття “поза приміщеннями роботодавця”, яке застосовує Я. В. Свічкарьова у вказаній вище дефініції, у зв’язку із тим, що при віднесенні праці до дистанційної важливим є не лише територіальний аспект.

Обов’язки які притаманні роботодавцю, що надає дистанційну роботу, пов’язані з наданням працівникові робочого місця висвітлені та закріплені в положеннях статті 29 КЗпП України, де мова йде про те, що перш ніж приступити до роботи за договором, роботодавець чи компанія повинні

поміж іншого знайти чи надати працівникові робоче місце для виконання своїх посадових обов'язків.

Як вбачається з практики, підсумком здійснення цієї вимоги може стати акт перевірки житлово-побутових умов особи, яка працює не на робочому місці (наприклад, наявність Інтернету тощо), у випадку, коли особа здійснює роботу у власному приміщенні в межах тієї самої адміністративно-територіальної одиниці, в якій знаходиться роботодавець чи компанія найманої особи.

Важливим є питання щодо надання і створення працівникові потрібних для роботи умов, предметів та засобів, без яких діяльність такого працівника неможлива. Саме тому варто вести мову про масове зменшення організаційного обов'язку зі сторони роботодавця. Це можна пов'язати з тим, що головне навантаження від виконання трудових обов'язків буде покладено на працівника, який працює дистанційно. Варто підкреслити, що досить часто трапляються ситуації, коли роботодавець надає працівникові ліцензійні прилади (наприклад, комп'ютерну програму чи електронний ключ для входу в інформаційну систему), що направлено як на здійснення працівником безпосередніх трудових обов'язків, так і на забезпечення захисту інформації при її передачі.

Варто згадати про ще одне відхилення від звичайних трудових відносин, а саме те, що під час дистанційної праці найнятий працівник самостійно обирає режим свого робочого дня (зазвичай протягом тижня особа працює протягом сорока годин на тиждень) та часу на відпочинку (наприклад, обідня перерва). Особа самостійно обирає коли саме буде виконувати трудові обов'язки чи доручення. В той же час ці питання повинні бути закріплені у трудовому договорі.

П. Ю. Світайло, розглядаючи питання правового регулювання робочого часу при виконанні дистанційної праці, висунув низку пропозицій, спрямованих на розв'язання таких питань:

- поділу такого неklasичного елемента трудових відносин, як дистанційна праця та виробнича інтелектуальна праця;
- для висвітлення положень виробничої праці, встановити фіксовані норми зробленої роботи, товару, продукції тощо, для інтелектуальної праці, встановити можливість постійного електронного доступу особи яка надає таку роботу до працівника впродовж обумовленого проміжку часу [6, с. 195].

Дистанційну працю неможливо так контролювати, як виробничу чи інтелектуальну. У зв'язку з цим важливою є думка, яка пов'язана із можливістю електронного доступу особи, яка надає дистанційну роботу для працівника протягом робочого дня безпосередньо від самого роботодавця.

В. А. Красномоєць, характеризуючи трудові відносини в умовах дистанційної зайнятості, говорить про необхідність телефонного чи іншого формату зв'язку між працівником і роботодавцем, наприклад, повідомлення чи відеофіксація зв'язку щодня на початку робочого дня, в середині та у кінці для більш всебічного усвідомлення особою, яка працює дистанційно, завдань, що стоять перед ними [7, с. 89].

Варто звернути увагу на думку О. М. Лушнікова щодо необхідності модернізації трудових правовідносин в нашому сьогоденні: коли у промисловій економіці особа, яка надає роботу, здійснює функції управлінця та технічного організатора праці, то в період прогресу інформаційних технологій вона здійснює лише функції управлінця та технічного організатора праці [8, с. 725–726].

В нашому сьогоденні суттєвою проблематикою є використання за належністю прав осіб, що дистанційно виконують свої посадові обов'язки, і водночас намагання роботодавців уникати правового регламентування відносин у сфері дистанційної праці.

Сучасні погляди науковців, щодо реалізації фізичною особою права на працю закріплюють положення про “підвищення гнучкості в правовому контролі неklasичних елементів трудових відносин, що переплітається із додержанням гарантій трудових прав” [8, с. 714–721; 9, с. 371–372]. Це означає, що законодавство про працю України у частині правового регулювання відносин у

сфері праці повинно передбачати збільшення договірної свободи як роботодавця, так і працівника, але в межах норм трудового права. Такий підхід свідчить не про дерегуляцію відносин неklasичних елементів трудових відносин, а про пошук нових за змістом прийомів і засобів їх правового регулювання.

Звертаємо увагу на те, що питання дистанційної праці у загальному вигляді мають правове закріплення у всесвітній програмі дій по відношенню до інвалідів (1982 р.). Так, виходячи з пункту 21 зазначеної Програми, трудова зайнятість інвалідів може здійснюватися відповідно до укладених трудових договорів – самостійною роботою вдома [10, с. 88–89], що свідчить про широкі можливості залучення інвалідів до суспільно корисної праці.

Водночас, як зауважує В. С. Венедіктов, розглядаючи сучасні проблеми трудового права України в умовах ринкових перетворень, кожен індивід самостійно приймає рішення про форму участі в економічному процесі і, в основному, особисто відповідає за свій добробут [11, с. 251].

О. Моцна, зазначає, що правове регулювання дистанційних відносин у сфері праці потребує диференціації контролю працівника в трудовому сегменті за такими засадами: якими саме чином розташовано місце для виконання посадових обов'язків, чого не може знати роботодавець, виконання трудової функції поза межами колективу працівників [12, с. 26].

Ми вважаємо, що висвітлена позиція є саме тією правовою основою, яка повинна знайти своє закріплення і продовження в наступних наукових дослідженнях науковців щодо формування, розвитку і нормативно-правового закріплення трудових відносин у сфері дистанційної праці.

Важливим елементом правового контролю за дотриманням робочого часу дистанційними працівниками є відсутність таких елементів трудових правовідносин, як доплата за виконання надурочних робіт чи, наприклад, накладення в дистанційній формі стягнення за запізнення на роботу (зауваження, попередження), чи навіть звільнення за прогул тощо.

Крім того, необхідно мінімізувати зникнення із дистанційних відносин у сфері праці елементів, що є обов'язковими та рекомендаційними при укладенні трудового договору між працівником і роботодавцем.

Наприклад, на працівника варто покласти трудовий обов'язок повідомляти роботодавця про тимчасове призупинення чи припинення виконання трудових обов'язків за допомогою повідомлень, цей обов'язок дасть змогу попередити ситуації, коли особа, яка надає роботу, не має можливості віддати важливе та термінове розпорядження особі, яка працює дистанційно.

Потребують подальшого правового аналізу існуючі підходи щодо правового регулювання використання норм трудового законодавства для оплати виконаної роботи працівниками, які працюють вдома у надурочний або нічний час, оскільки працівник має змогу самостійно коректувати свій робочий час лише за погодженням із роботодавцем для запобігання тих чи інших незручностей.

Спірною є позиція Л. М. Ємельяненка, котрий вважає, що необхідно гарантувати особам, які працюють дистанційно, права та обов'язки, які застосовуються до особи, що працює на засадах класичної зайнятості, однак при цьому він звертає увагу на те, що такий підхід “мабуть буде не тотожний” [13, с. 88].

Переходимо до іншої цікавої обставини дистанційної роботи в трудових правовідносинах, на яку нас наштотують наукові праці М. Беляєва. Автор стверджує, що є можливість використання інших суб'єктів до здійснення своїх посадових обов'язків [14], що, своєю чергою, певним чином нівелює власний елемент досліджуваних трудових відносин. Не дивлячись на зазначену вище думку, хочеться додати, що до таких можливостей дистанційного виконання своїх посадових обов'язків безпосереднім працівником варто використовувати прийоми і засоби, які тісно переплітаються з довірливим характером взаємовідносин між працівником та роботодавцем [7, с. 88–89].

Трудові взаємовідносини, які утворюються між роботодавцем та особою, котра працює дистанційно, повинні ґрунтуватися на суттєвому рівні довіри та лояльності, а також на результаті, швидкості та якості виконаної роботи.

Наступним нашим кроком є визначення того, які саме трудові відносини все ж таки належать до дистанційної праці. Вважаємо, що кожен випадок має індивідуальний характер і потребує розгляду таких питань:

1. Як саме співвідносяться у сфері праці дві сторони (роботодавець та працівник), чи можливо вони мають ідентичні повноваження (права та обов'язки) за наявності різних за змістом правових статусів? Інакше кажучи, чи будуть обов'язковими для працівника, що здійснює дистанційну роботу, розпорядження роботодавця, який надає таку роботу?

2. Чи потрібна відповідна спеціальність для виконання роботи, передбаченої умовами трудового договору, чи предметом домовленості є виконання лише одного завдання (наприклад, особа один раз намалювала картину на замовлення)?

**Висновки.** Підводячи підсумки та висвітливши результати проведеного аналізу щодо неklasичного елементу трудових відносин, а саме дистанційної роботи, можна підкреслити таке:

1) дистанційна праця - це форма здійснення працівником трудових обов'язків, яка виконується поза межами робочого приміщення шляхом обміну інформації з роботодавцем та іншими працівниками з використанням відповідних інформаційних технологій;

2) використання такого елементу трудових відносин, як дистанційна праця, що відмінна від класичних трудових відносин та має низку особливостей, а саме:

– зменшення організаційно-розпорядчого сегмента (наприклад, неможливо проводити контроль за режимом доступу до робочого місця дистанційного працівника третіми особами);

– не існує потреби створювати відповідні належні умови (робоче місце) для виконання трудових обов'язків у сфері праці;

– самостійне встановлення працівником режиму свого робочого часу та часу відпочинку (обідня перерва тощо) в умовах дистанційної праці;

– на дистанційну працю не розповсюджуються деякі засади трудового законодавства (наприклад, оплата роботи в нічний або надурочний час не змінюється оскільки особа самостійно визначає зручний час для себе в процесі виконання своїх посадових обов'язків; на такі роботи не розповсюджується накладення дисциплінарного стягнення (зауваження, догана) за запізнення на роботу або прогул (штраф чи утримання заробітної плати), і це очевидно, оскільки особа працює не на робочому місці тощо;

3) для того щоб краще захистити права та інтереси роботодавця і дистанційного працівника, які є суб'єктами трудових правовідносин, варто закріпити за дистанційним працівником обов'язки: особа у визначений час завжди повинна бути на зв'язку для врегулювання відповідних робочих питань під час робочого дня; особа повинна повідомляти про прибуття на своє відповідне робоче місце та його залишення за допомогою повідомлень в обраних засобах зв'язку чи іншим шляхом, який узгоджується умовами трудового договору;

4) немає розбіжностей трудового характеру між класичними і неklasичними дистанційними відносинами у сфері праці, у побудові цілісної концепції, метою і завданням якої повинна стати правова регламентація відносин у сфері дистанційної праці як однієї з умов подальшого розвитку економіки та покращення соціального добробуту працюючого населення.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Ярошенко О. М. (2019). Трудове право : підруч. Х.: Право.

## Про неklasичні елементи у сфері трудових відносин

2. Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. Х.: Право. Т. 11: Трудове право: Трудове право / ред. кол. С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України; Ун-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. 776 с.
3. Иванов С. А. (1979) Трудовое право. Энциклопедический словарь. М.: “Советская энциклопедия”.
4. Свічкарьова Я. В. (2013) Дистанційна робота як одна із форм атипичної зайнятості. *Держава та регіони. Серія: Право.* № 1 (39).
5. Середя О. Г. (2014). Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві. *Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 5–7 черв. 2014 р). Суми : СумДУ. С. 245–248.
6. Світайло П. Ю. (2013). Щодо правового регулювання робочого часу при виконанні дистанційної праці. *Митна справа.* № 5 (89), ч. 2, кн. 2. С. 192–196.
7. Красномовец В. А. (2011). Характеристика трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика* : зб. наук. пр. № 2. С. 86–91.
8. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учеб. : в 2 т. Т. 1 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть – 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. 879 с.
9. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учеб. : в 2 т. Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут 2009. 1151 с.
10. Шешкова-Журавель І. О. (2017). Міжнародне трудове право : [навч. посіб]. К.: ДП “Вид. дім “Персонал”.
11. Венедіктов В. С. (2018). Сучасні проблеми трудового права України : навч. посіб. для магістрів та аспірантів (напрям підготовки 081 “Право”). Х.: Право.
12. Мощная О. (2009). Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости. *Кадровик.* № 6. С. 20–27.
13. Ємельяненко Л. М. (2015). Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні. *Укр. соціум.* № 1 (52). С. 82–91.
14. Беляева М. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости. *Управление персоналом.* URL: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1580>.

## REFERENCES

1. Yaroshenko O. M. (2019). *Trudove pravo : pidruchnyk [Labor law : textbook]*. Kh.: Pravo [in Ukrainian].
2. Great Ukrainian Legal Encyclopedia: in 20 tons. Kh.: Pravo. Vol. 11: Labor law: Labor law / ed. Count. S. M. Prylypko (chairman), M. I. Inshyn (deputy head), O. M. Yaroshenko, etc. ; National. acad. Rights. sciences of Ukraine; Un-t state and rights them. V. M. Koretsky NAS of Ukraine; National. juridical. un-t them. Yaroslav the Wise. 2018.
3. Ivanov S. A. (1979). *Trudovoye pravo. Entsiklopedicheskiy slovar [Labor law. Encyclopedic wordwing]*. M.: “Sovetskaya Encyclopedia” [in russian].
4. Svichkar’ova Ya. V. (2013). Remote work as a form of atypical employment. *Derzhava ta rehiony. Seriya: Pravo.* [State and regions. Series: Right]. No. 1 (39). P. 129- 134 [in Ukrainian].
5. Sereda O. G. (2014). Some aspects of implementation of remote work regulation in modern legislation. *Aktual’ni problemy yurydychnoyi nauky na shlyakhu suchasnoyi rozbudovy derzhavy i suspil’stva : materialy Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Sumy, 5–7 cherv. 2014 r).* [Actual problems of legal science on the way of modern development of the state and society: materials of The International. science.-pact. conf. (Sumy, Jun 5–7, 2014)]. Sumy: SSU. Pp. 245- 248.
6. Svitaylo P. Y. Regarding the legal regulation of working time in the performance of remote work. *Mytna sprava.* [Customs business]. 2013. No 5 (89), part 2, kn. 2. P. 192–196 [in Ukrainian].
7. Krasnomovets V. A. Characteristics of labor relations in conditions of remote employment. *Sotsial’no-trodovi vidnosyny: teoriya ta praktyka* : zb. nauk. pr. [Social and labor relations: theory and practice: zb. Sciences. Ave]. 2011. No. 2. 86- 91 [in Ukrainian].

8. Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. Labor law course: pupil: in 2 t. 1 : The essence of labor law and history of ego razvytya. Labor rights in the system of human rights. Rest of the time – 2nd izd., pererab. and dope. Moscow: Statute, 2009. 879 p.

9. Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. Labor law course: pupil: in 2 vol. 2 : Collective labor law. Individual labor law. Process labor law. 2 e izd., pereb. and dope. Moscow: Statute of 2009. 1151 p.

10. Sheshkova-Zhuravel I. O. (2017). Mizhnarodne trudove pravo : [navch. posib]. [International labor law: [teaching times]]. K.: SE “View. House “Staff” [in Ukrainian].

11. Venediktov V. S. (2018). Suchasni problemy trudovoho prava Ukrayiny : navch. posib. dlya mahistriv ta aspirantiv (napryam pidhotovky 081 “Pravo”) [Modern problems of labor law of Ukraine: teaching. posib. for masters and postgraduates (direction of training 081 “Law”)]. Kh.: Pravo [in Ukrainian].

12. Motsnaya O. (2009) Legal regulation of labor otnosheny in non-atypical forms of employment. Kadrovyyk [Personnel officer]. No. 6. 20- 27 [in Ukrainian].

13. Emelianenko L. M. (2015). Formation and regulation of new forms of employment in Ukraine. *Ukr. Society*. [Ukr. sotsium]. No. 1 (52). 82- 91 [in Ukrainian].

14. Belyaeva M. Personennosts of labor otnoshennyh in the wording of distance zaryatosti. *Upravleniye personalom*. [Manage the staff]. URL: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1580>.

*Дата надходження: 14.01.2022 р*

**Leonid Ostapenko**

Lviv Polytechnic National University,  
Professor of the Department of Civil Law and Procedure,  
Educational and Scientific Institute of law, psychology and  
innovative education,  
Doctor of Law, Associate Professor

**Marta Basarab**

student  
Lviv Polytechnic National University,  
Educational and scientific institute  
of law, psychology and innovative education,  
Department of Civil Law and Procedure

**Anastasia Shevtsiv**

student  
Lviv Polytechnic National University,  
Educational and scientific institute of  
law, psychology and innovative education  
Department of Civil Law and Procedure

**ABOUT NON-CLASS ELEMENTS IN THE FIELD OF LABOR RELATIONS**

**In our present, information technologies are developing quite noticeably, which, in turn, opens up a number of opportunities for modern technologies that indicate the formation of non-classic elements in the field of labor relations and affect the spheres of human life.**

**Modern trends in the development of the legal situation of workers in the field of labor show that it is necessary on the one hand to rely on the principles of social justice and equal protection of labor rights in the independent implementation of remote work [1, p. 94].**

**In the course of the study, we identified one of the topical issues, namely classical relations affecting the sphere of the economy in need of legal regulation and consolidation of the content of the**

concept of “remote work”. Despite the fact that the volume of persons carrying out their official duties outside the borders of the working room increases every day, the number of open issues related to the remote performance of their work requires further research.

That is why there is a need to conduct a comprehensive analysis and the formation of an international regulatory framework, on the basis of which it becomes possible to regulate relations related to remote work. At the same time, the national legislation of Ukraine as of 2021 allocates only episodic attention to this issue. From this it follows that the definition and characteristics of labor relations, the essence of which is “remote work” is little covered in the normative legal acts of Ukraine, we are talking only about working from home, which is one of the types of remote labor.

Important in this regard is the work of scientists from those countries where such a non-classic element of labor relations as remote work has been available for a long period of time not only in domestic use, but also enshrined in the legislation of these countries.

**Key words:** labor relations, remote work, norms of labor legislation, employment contract, employer.