

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

СОГЧ ОЛЕГ ВАЛЕРІЙОВИЧ

УДК 349.2 (477)

ОСОБЛИВОСТІ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ГРОМАДЯН, ЯКІ
ПРАЦЮЮТЬ ДИСТАНЦІЙНО

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків — 2021

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному університеті внутрішніх справ Міністерства внутрішніх справ України.

Науковий керівник: кандидат юридичних наук
КОЗІН Сергій Миколайович,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України,
старший викладач кафедри теорії та історії
держави і права.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, доцент
ЯКОВЛІВА Галина Олександрівна,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, доцент кафедри
трудового права;

кандидат юридичних наук,
МЕЛЬНИК Валентин Володимирович,
Адвокатське об'єднання
«Адвокатська компанія «Мельник і Квашин»,
керуючий партнер.

Захист відбудеться 24 березня 2021 р. о 09 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.02 у Харківському національному університеті внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

Автореферат розісланий 24 лютого 2021 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Є. Ю. Подорожній

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обґрунтування вибору теми дослідження. Набувши статусу незалежної держави, перед Україною постала низка проблем, які потребували свого негайного вирішення. Однією із них стала необхідність створення належних організаційних, правових та економічних умов для реалізації кожною особою, гарантованого їй Конституцією України, права на працю. Незважаючи на те, що з моменту проголошення незалежності минув не один десяток років, означена проблематика не знайшла свого остаточного вирішення, що пов'язано не лише із затягуванням прийняття Трудового кодексу України, а й з новими викликами сьогодення, що вимагають вирішення нових завдань у сфері реалізації права на працю. Так, сьогодні перед українською державою, як власне і перед більшістю країн світу, з'явилися нові виклики, які були обумовлені не тільки світовою економічною та політичною кризою, а й пандемією коронавірусу (COVID-19). Остання змусила більшість держав не тільки перебудувати власну економіку, а й переглянути питання організації трудової діяльності працівників, які були вимушені перейти на дистанційну форму роботи.

Для України питання дистанційної роботи взагалі є новим, що здебільшого пов'язано із посткомуністичною спадщиною нашої країни, за логікою якої: якщо людина не ходить на роботу, то вона не працює. Специфіка ж сучасного ринку праці є такою, що низка фахівців можуть здійснювати свою трудову діяльність дистанційно, з дому, використовуючи сучасні телекомунікаційні пристрої. Зазначене з позитивного боку оцінюють не лише працівники (яким не потрібно їхати до офісу, харчуватись у їдальнях, витрачати час у заторах, тощо), а й власне роботодавців, які мають можливість економити грошові кошти на утриманні офісів, оплати комунальних послуг, тощо.

Втім, незважаючи на всі переваги дистанційної роботи, її правове регулювання знаходиться на етапі формування, зокрема в частині захисту трудових прав громадян, які здійснюють трудову діяльність дистанційно.

Справедливим буде зазначити, що на сьогоднішній день, окремим аспектам правового регулювання трудової діяльності осіб, що працюють дистанційно, вже приділяли увагу ряд науковців, зокрема: А.І. Алімпієв, В.М. Андріїв, В.Я. Буряк, І.М. Ваганова, С.В. Вишновецька, О.О. Герасименко, Н.Д. Гетьманцева, У.Є. Гузар, О.О. Демченко, А.С. Ділігул, Ю.Ю. Кліменко, І. Г. Козуб, Л.В. Котова, Н.В. Кохан, М.Ю. Кузнецова, І.В. Лагутіна, М.В. Луцик,

Я.А. Малихіна, КЮ. Мельник, А.О. Мовчан, В.Ю. Нікіфоров, Т.М. Підлубна, С.О. Погрібний, С.Г. Рудакова, Я.В. Свічкарьова, О.Г. Серeda, О.А. Ситницька, Л. В. Щетініна, А. В. Юдин та багато інших. Дійсно, вказані науковці здійснили вагомий внесок у розвиток науки трудового права. Втім, в рамках представленої проблематики слід звернути увагу на наступні недоліки: по-перше, в більшості наукових працях вчені приділяли увагу здебільшого правовому регулюванню трудової діяльності осіб, що працюють дистанційно; а по-друге, проблема захисту трудових прав цієї категорії працівників розглядалась лише поверхнево.

Таким чином, важливість забезпечення належного рівня захисту трудових прав працівників, які здійснюють трудову діяльність дистанційно, а також відсутність комплексних монографічних досліджень у цьому напрямку та недосконалість відповідного законодавства, обумовлюють актуальність та своєчасність представленого дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, концепціями, стратегіями. Дисертаційне дослідження проводилося відповідно до: положень та вимог Конвенції №177 «Про надомну працю»; «Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року», затверджених розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 грудня 2019 р. № 1396-р; «Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020»», яка була затверджена Указом Президента України від 12.01.2015 №5/2015; Стратегії комунікації у сфері європейської інтеграції на 2018-2021 роки, затвердженої розпорядженням КМУ від 25.10.2017 №779-р.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає у тому, щоб спираючись на аналіз наукових праць вчених та норм чинного законодавства України, з'ясувати сутність та особливості захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно, а також окреслити найбільш перспективні напрямки вдосконалення норм трудового законодавства, яке регулює трудову діяльність даної категорії працівників.

Для досягнення поставленої мети в дисертації необхідно вирішити такі основні завдання:

- надати визначення поняттю та окреслити види дистанційної роботи;
- встановити сутність, зміст та об'єктивну обумовленість захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно;

- оцінити стан правового регулювання захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно;
- з'ясувати поняття та структуру механізму правового регулювання захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно;
- надати характеристику юридичним гарантіям захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно;
- окреслити форми та способи захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно;
- узагальнити зарубіжний досвід захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно та опрацювати можливості його використання в Україні;
- окреслити шляхи вдосконалення норм чинного законодавства, яке визначає правові засади захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які формуються у процесі захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно.

Предмет дисертаційного дослідження становлять особливості захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційної роботи стала сукупність загальних та спеціальних методів наукового пізнання. Так, використання логіко-семантичного та аналітичного методів дозволило надати визначення поняттю та окреслити види дистанційної роботи (підрозділ 1.1), а також встановити сутність, зміст та об'єктивну обумовленість захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно (підрозділ 1.2). Метод документального аналізу та аналітичний методи було використано для того, щоб: надати оцінку стану правового регулювання захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно (підрозділ 1.3.); надати характеристику юридичним гарантіям захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно (підрозділ 2.2); окреслити форми та способи захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно (підрозділ 2.3). Системно-структурний метод застосовувався з метою з'ясування поняття та окреслення структури механізму правового регулювання захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно (підрозділ 2.1). Методи моделювання та прогнозування, а також порівняльно-правовий методи було використано для того, щоб узагальнити зарубіжний досвід захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно та опрацювати можливості його використання в Україні (підрозділ 3.1) і окреслити шляхи вдосконалення норм чинного законодавства, яке закріплює правові засади захисту трудових прав

громадян, які працюють дистанційно (підрозділ 3.2). В роботі було використано низку інших методів наукового пізнання, використання яких дозволило комплексно підійти до розв'язання поставлених вище завдань.

Науково-теоретичне підґрунтя роботи становлять праці фахівців із галузі трудового права. Окрім того, було використано напрацювання фахівців з інших галузевих дисциплін, як-то: адміністративне право, теорія держави і права, соціологія, психологія, філософія, тощо. Нормативною основою дисертаційного дослідження є сукупність нормативно-правових актів різної юридичної сили, зокрема Конституція України, низка міжнародних договорів та угод (ратифікованих у встановленому законом порядку), Кодекс законів про працю України, а також інші законодавчі та підзаконні нормативно-правові акти, які складають загальне та спеціальне трудове законодавство у відповідній сфері. Інформаційну та емпіричну основу роботи становлять практики укладання трудових договорів з працівниками, які здійснюють трудову діяльність дистанційно, а також інші довідкові видання, статистичні матеріали, тощо.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертаційна робота є однією із перших спроб, після запровадження карантинних заходів в Україні, комплексно, на основі аналізу наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства, з'ясувати сутність та особливості захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно, а також окреслити напрямки вдосконалення норм чинного законодавства України, норми якого визначають правові засади захисту трудових прав вказаної категорії працівників.

Основні наукові положення, які виносяться на захист, такі:
уперше:

- обґрунтовано доцільність на законодавчому рівні закріпити можливість укладання трудового договору з працівником, що здійснює трудову діяльність дистанційно, шляхом обміну електронними документами між сторонами трудових правовідносин, адже відсутність такої норми звужує можливості застосування дистанційної форми використання найманої праці;

виокремлено перелік ключових критеріїв, відповідно до яких слід класифікувати види дистанційної роботи: 1) за місцем розташування працівника; 2) за юридичним визначенням дистанційної роботи на підприємстві; 3) за характером виконуваної трудової діяльності; 4) за типом зайнятості;

- спираючись на досвід Сполучених Штатів Америки, доведено, що у чинному законодавстві України слід передбачити, що працівник,

який здійснює трудову діяльність дистанційно, у разі ушкодження здоров'я (нещасний випадок чи професійне захворювання) під час виконання своїх трудових обов'язків, має право на відшкодування так само, як і працівники, що працюють у приміщеннях наданих роботодавцем, однак для цього необхідно розробити процедуру розслідувань та обліку таких ситуацій, з урахуванням специфіки форми роботи такого працівника;

удосконалено:

-перелік ключових ознак дистанційної роботи, до яких, зокрема віднесено: а) складний характер дистанційної праці як системи суспільних відносин, що виникають за фактом реалізації людиною права на працю; б) професійний характер дистанційної роботи; в) вимога юридичного оформлення дистанційної роботи працівників; г) можливість працівника при дистанційній роботі користуватись всіма без виключення пільгами у встановлених законодавством випадках, а також розраховувати на належний державний захист їх трудових прав; г) особливий механізм праці в межах якого працівник не пов'язаний із якимось конкретним робочим місцем або географічною локацією; д) специфічний режим робочого часу та часу відпочинку;

- поняття механізму правового регулювання захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно, до елементів якого віднесено: принципи права; правові відносини в галузі праці; юридичні факти; юридичні гарантії, а також форми та методи захисту трудових прав;

- обґрунтування необхідності доповнити КЗпП України додатковими положеннями, в яких варто закріпити гарантії захисту трудових прав працівників, які працюють дистанційно в аспекті: гарантування таким працівникам державного захисту на охорону праці; гарантування дистанційним працівникам права на відпустки; тощо;

- розуміння поняття юридичних гарантій захисту трудових прав громадян які працюють дистанційно, під яким слід розуміти закріплені у чинному законодавстві спеціальні правові умови, інструменти та засоби, за допомогою яких держава забезпечує ефективний та всебічний захист трудових прав працівників, які здійснюють трудову діяльність дистанційно;

дістали подальший розвиток:

- наукова думка стосовно доцільності ратифікації Конвенції №177 «Про надомну працю», адже таким чином держава офіційно визнає свій обов'язок постійно приділяти увагу забезпеченню, зокрема захисту, трудових і тісно пов'язаних із ними прав та законних

інтересів працівників, які працюють дистанційно, на рівні з іншими категоріями працівників, а не лише у випадку виникнення екстрених ситуацій (як, наприклад, пандемія коронавірусу);

- обґрунтування тези про те, що на сьогоднішній день стан нормативно-правового регулювання захисту трудових прав осіб, що працюють дистанційно, слід оцінити із вкрай негативного боку, адже аналіз ряду нормативно-правових актів показав фактичну відсутність норм, які прямо регулюють вказане проблемне питання;

- твердження про те, що основними способами захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно, є: офіційне звернення до керівництва підприємства, установи або організації з метою недопущення порушення трудових прав; обґрунтована законодавством відмова від виконання покладених на дистанційного працівника обов'язків, які покладено на звичайних працівників, зокрема щодо утримання робочого місця в належному санітарному стані, бережливе відношення да майна роботодавця, тощо; офіційне звернення працівника, що працює дистанційно до суду; здійснення уповноваженими органами державної влади нагляду та контролю за виконання законодавства про працю під час використання праці дистанційних працівників; відновлення судовими органами порушеного трудового права громадян, які працюють дистанційно.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що результати роботи можуть бути використані:

- а) у правотворчості — при внесенні змін та доповнень до законів та підзаконних нормативно-правових актів, положення яких визначають правові засади захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно;

- б) у науково-дослідній сфері — для подальшого розроблення теоретико-методологічних та правових питань, пов'язаних із захистом трудових прав громадян, які працюють дистанційно;

- в) у практичній діяльності роботодавців при укладанні трудових договорів із працівниками, що здійснюють трудову діяльність дистанційно;

- г) у освітньому процесі — під час розробки науково-методичного забезпечення та викладання навчальної дисципліни «Трудове право України».

Апобація результатів дослідження. Підсумки розробки проблеми у цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки були оприлюднені на міжнародних конференціях: «Сучасний стан і перспективи розвитку держави і права» (м. Львів, 19–20 червня

2020 р.); «Актуальні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Запоріжжя, 25-26 січня 2019 року); «Теорія і практика сучасної юриспруденції» м. Київ, 7–8 грудня 2018 р..

Публікації. Основні положення дисертаційного дослідження знайшли своє відображення в 6 наукових статтях, 5 з яких у фахових виданнях України, 1 — у міжнародному виданні, та 3 тезах науково-практичних конференцій.

Структура і обсяг дисертації. Відповідно до мети, завдання й предмета дослідження дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які об'єднують 8 підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатку. Загальний обсяг дисертації — 224 сторінки, список використаних джерел — 364 найменувань на 35 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовується вибір теми дисертації, окреслюється її зв'язок з науковими програмами, планами та темами, формулюється мета і завдання дослідження, об'єкт і предмет, методи дослідження, вказується на наукову новизну та практичне значення отриманих результатів, наводяться дані щодо апробації результатів дослідження, публікацій та структура дослідження.

Розділ 1 «Теоретико-методологічні засади захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно» складається з трьох підрозділів, в яких надається визначення поняттю та окреслюються види дистанційної роботи; встановлюється сутність, зміст та об'єктивна обумовленість захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно; оцінюється стан правового регулювання захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно.

У *підрозділі 1.1. «Поняття та види дистанційної роботи»* досліджуються теоретичні підходи щодо розуміння поняття праці. Запропоновано авторське бачення стосовно змісту вказаної наукової категорії з економічної та правової точок зору. Акцентовано увагу на тому, що в сучасних умовах, все більшого значення набуває такий різновид праці, як дистанційна робота. Відмічається, що хоча вказаний вид трудової діяльності підтримується та викликає інтерес з боку суспільства, як альтернативна форма роботи, на сьогоднішній день він все ще залишається інноваційним явищем та характеризується неоднозначним ставленням законодавця.

Узагальнено наукові погляди вчених стосовно змісту поняття «дистанційна робота», розглянуто як воно розмежовується з поняттями «віддалена робота» та «надомна праця». Запропоновано власний підхід

щодо з'ясування сутності терміну дистанційна робота, а також окреслено його найбільш важливі характерні риси. Відзначено, що дистанційна робота є різномірною за своїм змістом, що обумовлює необхідність встановлення її видів.

Відмічено, що в науковій літературі вчені сходяться у думці про те, що дистанційна робота загалом є багатоманітною та включає в себе різні форми трудової діяльності, які мають спільні ознаки. Однак відмічено, що далеко не кожна класифікація дистанційної праці має під собою логічне наукове підґрунтя, так як в окремих випадках визначені вченими види зовсім не підпадають під базові характеристики даної праці. З огляду на це, запропоновано власне бачення щодо критеріїв класифікації дистанційної роботи, зокрема: 1) за місцем розташування працівника; 2) за юридичним визначенням дистанційної роботи на підприємстві; 3) за характером виконуваної трудової діяльності; 4) за типом зайнятості.

У підрозділі 1.2. «Сутність, зміст та об'єктивна обумовленість захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно» акцентується увага на тому, що невизначеність сутності та змісту дистанційної роботи створює підґрунтя для порушення трудових прав працівників, як здійснюють трудову діяльність дистанційно.

Узагальнено теоретичні підходи щодо визначення змісту поняття «захист» із точки зору соціології, психології та права. Розглянуто як розмежовується термін «захист» із категорією «охорона». Окрему увагу приділено поняттю «правовий захист», на основі чого запропоновано авторське визначення захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно.

Доведено, що сутність правового захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно виражається в тому, що це заснований на законодавчих нормах особливий юридичний режим забезпечення та охорони трудових прав дистанційних працівників, виражений у системній діяльності держави із протидії та припинення порушення зазначених прав, а також профілактики протиправної поведінки у цьому напрямку.

Спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства України, окреслено низку негативних моментів, які показують уразливість трудових прав працівників, що працюють дистанційно, та в свою чергу обумовлюють необхідність їх забезпечення та захисту з боку держави.

У підрозділі 1.3. «Стан правового регулювання захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно» узагальнюються

наукові думки з приводу тлумачення таких понять, як «регулювання» та «правове регулювання», на основі чого запропоновано власний підхід щодо визначення сутності правового регулювання захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно.

Спираючись на аналіз норм чинного законодавства, які було розглянуто в залежності від їх юридичної сили у такій послідовності: Конституція України, міжнародні договори та угоди, КЗпП, закони та підзаконні нормативно-правові акти, аргументовано, що стан регламентації відповідних суспільних відносин можна оцінити за наявністю або відсутністю, якістю, ієрархічною розгалуженістю положень офіційних міжнародних та вітчизняних правових документів, які прямо чи опосередковано визначають правові засади захисту трудових прав даної категорії працівників.

Доведено, що на сьогоднішній день стан нормативно-правового забезпечення захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно, слід оцінити з виключно негативного боку. Підтвердженням цього є фактична відсутність норм трудового законодавства, яке закріплює правові засади регулювання праці цієї категорії працівників, що, апріорі, є своєрідним підґрунтям для порушення трудових прав останніх.

Розділ 2 «Організаційно-правові засади захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно» складається з трьох підрозділів, в яких: з'ясовується поняття та структура механізму правового регулювання захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно; надається характеристика юридичним гарантіям захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно; встановлюються форми та способи захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно.

У підрозділі 2.1. *«Поняття та структура механізму правового регулювання захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно»* розкрито зміст поняття механізм з точки зору теорії управління, а також правової науки, на основі чого узагальнено, що механізм правового регулювання захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно – це сукупність спеціальних юридичних засобів, за допомогою яких відбувається правовий та організаційний вплив на суспільні відносини, що виникають в контексті охорони та забезпечення трудових прав громадян, які працюють дистанційно.

Обґрунтовано, що зміст механізму правового регулювання захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно, найбільш доцільно розглядати в розрізі його елементів. Відмічено, що у науковій

літературі не існує одностайності щодо переліку ключових елементів відповідного механізму.

Визначено та охарактеризовано наступні структурні елементи механізму правового регулювання захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно, зокрема: норми права; принципи права; правові відносини в галузі праці; юридичні факти; юридичні гарантії, а також форми та методи захисту трудових прав.

У підрозділі 2.2. «Юридичні гарантії захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно» наголошується на тому, що забезпечення гарантій захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно є надважливим завданням будь-якої сучасної, демократичної та соціально спрямованої держави.

Розкрито сутнісний зміст поняття гарантії задля чого розкрито загальнотеоретичні підходи щодо тлумачення вказаної наукової категорії. Аргументовано, що у загальному розуміння гарантії – це захисні умови, факт існування яких, доводить наявність механізму забезпечення певного явища або об'єкта, його захисту від порушень та негативного впливу.

Запропоновано авторське визначення поняття «гарантії захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно», а також виокремлено його найбільш характерні ознаки, зокрема: по-перше, юридичні гарантії захисту трудових прав дистанційних працівників закріплюються в нормах чинного законодавства; по-друге, гарантії – це частина механізму правового регулювання, в зв'язку із чим вони лише констатують наявність певних захисних чинників людських прав, реалізація яких відбувається у контексті застосування спеціальних форм та способів правового впливу; по-третє, гарантії захисту трудових прав дистанційних працівників – це комплекс правових умов, неоднomanітних за змістом та джерелами походження.

Відмічено, що особлива природа юридичних гарантій захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно, обумовлює наявність їх різновидів. Узагальнено теоретичні підходи щодо класифікації відповідних гарантій, а також запропоновано власний підхід щодо визначення їх видів.

Проаналізовано положення вітчизняного та міжнародного законодавства, у нормах якого закріплюються гарантії захисту трудових прав громадян, в тому числі і тих, що працюють дистанційно. Відзначається, що в міжнародних документах здебільшого можна зустріти декларативні норми, які встановлюють але не визначають механізми практичної реалізації певних юридичних можливостей в сфері праці, в свою чергу юридичні гарантії

національної системи права чітко зазначають, які саме гарантії забезпечує держава кожній працюючій людині.

У підрозділі 2.3. «Форми та способи захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно» обґрунтовується доцільність проведення наукових досліджень, присвячених з'ясуванню форм та способів захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно. Адже саме вказані наукові категорії найбільш змістовно характеризують механізм захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно.

Відзначається багатоманітність теоретичних підходів стосовно тлумачення поняття форма, на основі чого відмічено, що науковці досить по-різному підходять до розуміння вказаної наукової категорії. Аргументовано, що форми захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно, являють собою зовнішній практичний вираз діяльності держави в особі її уповноважених органів та їх посадових осіб, який спрямовано на реалізацію заходів із забезпечення, захисту та охорони трудових прав досліджуваної категорії працівників.

Визначено та охарактеризовано наступні ключові форми захисту трудових прав осіб, що здійснюють трудову діяльність дистанційно, які в свою чергу найбільш доцільно поділити на дві великі групи: 1) державні форми захисту: адміністративна та судова форми; 2) недержавні форми: а) захист, який здійснюється спеціально уповноваженими суб'єктами, зокрема КТС, примирними комісіями, тощо, та б) форма самозахисту.

Аргументовано, що форми захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно, тісно пов'язані із способами здійснення відповідного захисту, які в своїй єдності являють собою сукупність інструментів та засобів, що використовуються в процесі реалізації відповідної діяльності. Запропоновано авторський підхід стосовно переліку способів захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно, а також надано їм змістовну характеристику.

Розділ 3 «Напрямки вдосконалення організаційно-правових засад захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно» складається з двох підрозділів в яких: узагальнюється зарубіжний досвід захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно та опрацьовуються можливості його використання в Україні; встановлюються шляхи вдосконалення норм чинного законодавства, яке закріплює правові засади захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно.

У підрозділі 3.1. «Зарубіжний досвід захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно та можливості його

використання в Україні» спираючись на аналіз наукових поглядів вчених обґрунтовується доцільність проведення наукових досліджень, присвячених розгляду зарубіжного досвіду захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно.

В першу чергу звернено увагу на досвід європейських країн, адже Україна є активним учасником євроінтеграційних процесів і впровадження європейських стандартів в основних сферах суспільно життя, зокрема у галузі регулювання використання найманої праці, є одним із важливих аспектів включення нашої держави до ЄС на правах повноправного члена.

Окрема увага була приділена проблемі захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно у Сполучених Штатах Америки. Відзначено, що у даній державі налагоджено один із найбільш дієвих механізмів врегулювання трудових правовідносин з працівниками, що здійснюють трудову діяльність дистанційно.

Спираючись на проведений аналіз, наголошено, що незважаючи на те, що таке явище як дистанційна праця, хоча й виникло майже 50 років тому, однак з тих пір актуальність питань використання такої форми зайнятості тільки посилюється. При цьому не всі, навіть високорозвинені держави, мають якісне та змістовне правове підґрунтя для забезпечення належного функціонування даного інституту. Однак відмічено, що зазначене вище не виключає можливості застосування найбільш позитивного досвіду в українських реаліях.

Запропоновано авторське бачення можливостей використання в Україні зарубіжного досвіду захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно.

У підрозділі 3.2. «Шляхи вдосконалення норм чинного законодавства, яке визначає правові засади захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно» узагальнюються наукові погляди вчених з приводу важливості та необхідності вдосконалення норм чинного, положення якого закріплюють правові засади захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно. Відмічено, що в умовах сьогодення, питання належного регулювання трудової діяльності даної категорії працівників є нагальним не тільки в Україні, а й у всьому світі.

Спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства сформовано власний підхід щодо напрямків вдосконалення норм чинного законодавства, яке визначає правові засади захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно. Так, в якості першого напрямку названо необхідність ратифікації Конвенції про надомну працю № 177, адже у даному міжнародному

нормативно-правовому документі визначені основоположні, відправні засади, на яких має ґрунтуватися національна політика держав щодо забезпечення прав працівників, які виконують свої трудові функції дистанційно.

Обґрунтовано доцільність внести зміни та доповнення до Закону України «Про зайнятість населення», зокрема в ньому запропоновано: по-перше, закріпити положення про те, що дистанційна робота є однією із форм зайнятості, яка використовується на засадах добровільності та у порядку визначеному централізованим законодавством; по-друге, визначити в ньому законодавчі вимоги щодо форми та порядку укладання трудового договору з даною категорією працівників; по-третє, закріпити порядок переведення працівників на дистанційну роботу.

Окрім того, в якості напрямків вдосконалення норм чинного законодавства, яке визначає правові засади захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно названо наступні: 1) переглянути зміст положень КЗпП України щодо оплати праці працівників, які переведені на дистанційну працю наказом роботодавця у відповідності до частини 2 статті 60 даного Кодексу; 2) належного врегулювання потребують законодавчі засади щодо відшкодування шкоди завданої здоров'ю особи під час виконання нею своїх професійних обов'язків у дистанційній формі; 3) необхідно передбачити у законодавстві, що особа, яка працює дистанційно має право на відшкодування витрат, які вона понесла: по-перше, у зв'язку із самостійним забезпеченням безпечних умов праці; по-друге, у зв'язку із використанням відповідних ресурсів для роботи (електроенергія, Інтернет тощо).

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове розв'язання наукового завдання – визначити сутність та особливості захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно, а також спираючись на аналіз позитивного вітчизняного та зарубіжного досвіду, запропонувати напрямки вдосконалення чинного законодавства, яке закріплює правові засади захисту досліджуваної категорії працівників. За результатами дослідження сформульовано такі основні висновки:

1. З'ясовано, що дистанційна робота – це особлива модель організації та здійснення трудової діяльності працівників, яка передбачає виконання ним своїх функцій поза місцем розташування підприємства, установи чи організації з можливістю самостійного

розподілу робочого часу, однак в межах визначених законодавством та локальними нормативно-правовими актами. Виділено три класифікаційні групи видів дистанційної праці: 1) за місцем розташування працівника: класична дистанційна робота та робота «надомна», реалізація якої відбувається виключно за місцем мешкання працівника; 2) за юридичним визначенням дистанційної роботи на підприємстві: праця, яка з самого початку мала дистанційну модель та звичайна модель праці, яку було переформатовано у дистанційну; 3) за характером виконуваної трудової діяльності: дистанційна робота яка передбачає вчинення операційних дій та дистанційна робота пов'язана із розумовою діяльністю або роботою в «ІТ-сфері»; 4) за типом зайнятості: дистанційна робота із постійною та частковою зайнятістю.

2. Доведено, що зміст правового захисту трудових прав працівників, які працюють дистанційно проявляється у тому, що: по-перше, він представляє собою особливий режим діяльності держави на основі дотримання принципів законності та верховенства права у відповідному напрямку; по-друге, правовий захист має юридичне закріплення, в частині визначення прав та обов'язків суб'єктів у цій сфері; по-третє, вираженням правового захисту виступає юридично обґрунтована діяльність держави в особі її уповноважених суб'єктів (та їх посадових осіб); по-четверте, правовий захист трудових прав осіб, які працюють дистанційно, пов'язаний із багатьма іншими юридичними категоріями, що в сукупності становлять спеціальний правовий механізм регулювання захисту трудових прав.

Встановлено, що сутність правового захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно виражається в тому, що це заснований на законодавчих нормах особливий юридичний режим забезпечення та охорони трудових прав дистанційних працівників, виражений у системній діяльності держави із протидії та припинення порушення зазначених прав, а також профілактики протиправної діяльності в цьому напрямку.

Обґрунтовано, що необхідність захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно, об'єктивно обумовлена тим що: 1) на законодавчому рівні недостатньо розробленим є механізм правового регулювання їх трудової діяльності, зокрема: режим робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, відпусток, тощо; 2) відсутнє правове та організаційне підґрунтя для укладання трудового договору з даною категорією працівників; 3) фактично відсутній механізм відшкодування шкоди, заподіяною працівнику в процесі здійснення ним трудової діяльності.

3. Аргументовано, що правове регулювання захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно, являє собою практичний вплив держави на конкретні суспільні відносини за допомогою відповідних правових інструментів, що реалізується з метою упорядкування таких правових відносин. В даному випадку останні являють собою відносини в галузі забезпечення та охорони трудових прав працівників, що працюють дистанційно.

Констатовано, що на сьогоднішній день стан правового регулювання захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно є вкрай низьким. Наявна нормативно-правова база у цій сфері має ряд прогалин і недоліків, адже в ній фактично не містяться відповіді на запитання: хто такий працівник, що здійснює трудову діяльність дистанційно? Які існують різновиди дистанційної роботи? Чим відрізняється його трудо-правовий статус від інших категорій працівників? Окрім того, на законодавчому рівні не розроблено дієвих механізмів захисту законних прав, свобод та інтересів досліджуваної категорії працівників. З огляду на зазначене вище, доцільним вбачається вдосконалення законодавства у цій сфері, шляхом внесення змін та доповнень до ряду законодавчих та підзаконних актів.

4. Визначено, що механізм правового регулювання захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно – це сукупність спеціальних юридичних засобів, за допомогою яких відбувається правовий та організаційний вплив на суспільні відносини, що виникають в контексті охорони та забезпечення трудових прав громадян, які працюють дистанційно. Доведено, що ключовими елементами механізму правового регулювання захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно є наступні: норми права; принципи права; правові відносини в галузі праці; юридичні факти; юридичні гарантії, а також форми та методи захисту трудових прав.

5. Встановлено, що юридичні гарантії захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно – це закріплені у чинному законодавстві спеціальні правові умови, інструменти та засоби, за допомогою яких держава забезпечує ефективний та всебічний захист трудових прав дистанційних працівників, які здійснюють трудову діяльність дистанційно. Даним гарантіям характерні наступні ознаки: по-перше, юридичні гарантії захисту трудових прав дистанційних працівників закріплюються в нормах чинного законодавства; по-друге, гарантії – це частина механізму правового регулювання, в зв'язку із чим вони є певним захисним запобіжником, спрямованим на недопущення порушення прав працівників, реалізація яких відбувається у контексті застосування спеціальних форм та способів

правового впливу; по-третє, гарантії захисту трудових прав дистанційних працівників — це комплекс правових умов, неодноразових за змістом та джерелами походження.

6. З'ясовано, що форми захисту трудових прав громадян які працюють дистанційно являють собою зовнішній практичний вираз діяльності держави в особі її уповноважених органів та їх посадових осіб, який спрямовано на реалізацію заходів із забезпечення, захисту та охорони трудових прав досліджуваної категорії працівників. Дані форми запропоновано поділити на дві групи: 1) державні форми захисту: адміністративна та судова форми; та 2) недержавні форми: а) захист, який здійснюється спільними уповноваженими суб'єктами, зокрема КТС, примирними комісіями, тощо, та б) форма самозахисту

Окреслені наступні способи захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно: офіційне звернення до керівництва підприємства, установи або організації з метою недопущення порушення трудових прав громадян, які працюють дистанційно; обґрунтована законодавством відмова від виконання покладених на дистанційного працівника обов'язків, які покладено на звичайних працівників, зокрема щодо утримання робочого місця в належному санітарному стані, бережливе відношення до майна роботодавця, тощо; офіційне звернення працівника, що працює дистанційно до суду; здійснення уповноваженими органами державної влади нагляду та контролю за виконання законодавства про працю під час використання праці дистанційних працівників; відновлення судовими органами порушеного трудового права громадян, які працюють дистанційно.

7. Виокремлено наступні аспекти зарубіжного досвіду, які будуть корисними та доцільними для врахування і реалізації на рівні українського законодавства з метою удосконалення захисту трудових прав досліджуваної категорії найманих працівників, зокрема, запропоновано на законодавчому рівні закріпити: а) якщо характер трудових функцій припускає їх належне виконання поза межами приміщень, що надаються роботодавцем, останній повинен повідомити найманому працівнику про можливість виконання ним даної роботи у дистанційній формі на відповідних умовах; б) отримання працівником, який виконує роботу дистанційно, ушкодження здоров'я (нещасний випадок чи професійне захворювання) під час виконання своїх трудових обов'язків має відшкодовуватися так само, як і працівникам, що працюють і приміщеннях наданих роботодавцем. Однак, звісно ж, для цього необхідно процедуру розслідувань і обліку таких ситуацій, з урахуванням специфіки форми роботи такого працівника; в) роботодавець під час укладання трудового договору із працівником,

який виконує роботу дистанційно, або під час переведення останнього на таку форму роботи, повинен чітко, у межах законодавчих вимог щодо нормування робочого часу та часу відпочинку, визначити графік роботи дистанційного працівника, а також визначити періоди та строки в які він (тобто роботодавець) зв'язуватиметься із найманим працівником. У противному випадку, останній визначатиме режим своєї роботи на власний розсуд, а роботодавець не матиме права вимагати від такого працівника виконувати свої трудові функції за графіком потрібним роботодавцю; г) роботодавець повинен перевірити умови праці працівника, який працює дистанційно, упевнитися у їх безпечності та достатності для належного виконання трудових функцій. У разі необхідності він повинен надати працівнику засоби, необхідні для нормальної роботи; д) у випадку, якщо роботодавець вважає, що для захисту його прав, виробничих інтересів, працівник повинен виконувати свої трудові функції з використанням чітко визначених засобів, інструментів, методів, це має бути прямо обумовлено у договорі або відповідному наказі роботодавця; є) забезпечити компенсації працівнику, який виконує свої трудові функції дистанційно, витрат на електроенергію та інші ресурси, необхідні для нормального виконання поставлених завдань та трудових обов'язків; ж) забезпечити належний контроль з боку компетентних органів публічної влади за дотриманням роботодавцем законодавчих вимог в частині захисту трудових прав і законних інтересів громадян, які працюють дистанційно.

8. Доведено, що з метою вдосконалення норм чинного законодавства, яке визначає правові засади захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно, слід більш детально звернути увагу на такі аспекти:

а) перш за все необхідно вжити заходів до ратифікації Конвенції про надомну працю № 177, адже у даному міжнародному нормативно-правовому документі визначені основоположні, відправні засади, на яких має ґрунтуватися національна політика держав щодо забезпечення прав працівників, які виконують свої трудові функції дистанційно;

б) внести відповідні зміни до закону «Про зайнятість населення» від 5.07.2012 р. № 5067-VI, в якому закріпити, що дистанційна робота є однією із форм зайнятості, яка використовується на засадах добровільності та у порядку визначеному централізованим законодавством, актами локальної нормотворчості та положеннями трудових договорів;

в) з метою забезпечення захисту прав найманого працівника, що виконуватиме роботу дистанційно, на етапі укладання трудового договору необхідно удосконалити законодавчі вимоги щодо форми та порядку його укладання;

г) слід звернути увагу на порядок переведення на дистанційну форму зайнятості найманих працівників, які вже перебувають з роботодавцем у трудових правовідносинах;

г) необхідно переглянути зміст положень КЗпП України щодо оплати праці працівників, які переведені на дистанційну працю наказом роботодавця у відповідності до частини 2 статті 60 даного Кодексу;

д) слід належним чином врегулювати підстави та порядок відшкодування шкоди завданої здоров'ю особи під час виконання нею своїх професійних обов'язків у дистанційній формі;

є) необхідно передбачити у законодавстві, що особа, яка працює дистанційно має право на відшкодування витрат, які вона понесла: по-перше, у зв'язку із самостійним забезпеченням безпечних умов праці; по-друге, у зв'язку із використанням відповідних ресурсів для роботи (електроенергія, Інтернет, тощо).

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

1. Соїч О. В. Стан правового регулювання захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно. Visegrad journal on human rights. 2019. № 6\3. Р. 165-169. (Словацька Республіка)

2. Соич О. В. Сущность, содержание и объективная обусловленность защиты трудовых прав граждан, работающих дистанционно. Право и Закон. 2020. № 1. С. 104-108. (Кыргызская Республика)

3. Соїч О.В. До проблеми визначення поняття та видів дистанційної роботи. Прикарпатський юридичний вісник. 2018. Випуск 2. Том5. С. 107-115.

4. Соїч О.В. До проблеми визначення поняття та структури механізму правового регулювання захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно. Прикарпатський юридичний вісник. 2017. Випуск 1. Том5. С. 199-206.

5. Соіч О.В. До характеристики юридичних гарантій захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно. *Юридична наука*. 2019. №6. С. 177-183.

6. Соіч О.В. До характеристики форм та способів захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно. *Юридична наука*. 2019. №7. С. 153-158.

Опубліковані праці апробаційного характеру

7. Соіч О.В. До проблеми формування законодавчих вимог до форм та порядку укладання трудового договору з громадянами, що працюють дистанційно. Сучасний стан і перспективи розвитку держави і права : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Львів, 19–20 червня 2020 р. – Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2020. С. 41–44.

8. Соіч О.В. До проблеми вдосконалення норм чинного законодавства, яке визначає правові засади захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно. Актуальні проблеми реформування системи законодавства України: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 25-26 січня 2019 року. Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина», 2019. С. 91-94.

9. Соіч О.В. До проблеми використання в Україні зарубіжного досвіду захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно. Теорія і практика сучасної юриспруденції: Міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, 7–8 грудня 2018 р. – К.: Центр правових наукових досліджень, 2018. С. 77–80.

АНОТАЦІЯ

Соіч О.В. Особливості захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» (081 – Право). – Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2021.

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове розв’язання наукового завдання, яке полягає у тому, щоб на основі аналізу наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства, з’ясувати сутність та особливості захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно, а також спираючись на позитивний

вітчизняний та зарубіжний досвід, розробити пропозиції та рекомендації, спрямовані на вдосконалення норм чинного законодавства у відповідній сфері.

Надається визначення поняттю та окреслюються види дистанційної роботи. Встановлюється сутність, зміст та об'єктивна обумовленість захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно. Надається оцінка стану правового регулювання захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно. З'ясовується поняття та структура механізму правового регулювання захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно. Надається характеристика юридичним гарантіям захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно. Встановлюється коло форм та способів захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно. Узагальнюється зарубіжний досвід захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно та опрацьовуються можливості його використання в Україні. Встановлюються шляхи вдосконалення норм чинного законодавства, яке визначає правові засади захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно.

Ключові слова: праця, дистанційна робота, надомна праця, захист, трудові права, працівник, механізм, правове регулювання, механізм правового регулювання, юридичні гарантії, форми, способи, зарубіжний досвід, вдосконалення, трудове законодавство, правові засади.

АННОТАЦИЯ

Соич О.В. Особенности защиты трудовых прав граждан, работающих дистанционно. - На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» (081 - право). - Харьковский национальный университет внутренних дел, Харьков, 2021.

В диссертации приведено теоретическое обобщение и новое решение научной задачи, которая заключается в том, чтобы на основе анализа научных взглядов ученых и норм действующего законодательства, выяснить сущность и особенности защиты трудовых прав граждан, работающих дистанционно, а также опираясь на положительный отечественный и зарубежный опыт, разработать предложения и рекомендации, направленные на совершенствование норм действующего законодательства в соответствующей сфере.

Предоставляется определение понятию, и определяются виды дистанционной работы. Устанавливается сущность, содержание и объективная обусловленность защиты трудовых прав граждан, работающих дистанционно. Дается оценка состоянию правового регулирования защиты трудовых прав граждан, работающих дистанционно. Выясняется понятие и структура механизма правового регулирования защиты трудовых прав граждан, работающих дистанционно. Предоставляется характеристика юридическим гарантиям защиты трудовых прав граждан, работающих дистанционно. Устанавливается круг форм и способов защиты трудовых прав граждан, работающих дистанционно. Обобщается зарубежный опыт защиты трудовых прав граждан, работающих дистанционно и обрабатываются возможности его использования в Украине. Устанавливаются пути совершенствования норм действующего законодательства, определяющего правовые основы защиты трудовых прав граждан, работающих дистанционно.

Ключевые слова: труд, удаленная работа, надомная работа, защита, трудовые права, работник, механизм, правовое регулирование, механизм правового регулирования, юридические гарантии, формы, способы, зарубежный опыт, совершенствование, трудовое законодательство, правовые основы.

ABSTRACT

Soich O.V. Features of protection of labor rights of citizens, who work remotely. – Printed as a manuscript.

Thesis for a Candidate Degree in Legal Sciences by specialty 12.00.05 “Labor Law; Social Security Law” (081 – Law). – Kharkiv National University of Internal Affairs, Kharkiv, 2021.

Theoretical generalization and new scientific task solution, which is to define the nature and features of protection of the labor rights of citizens, who work remotely, on the basis of a review of scientific views and the current legislation, and to develop proposals and recommendations on improvement of the current statutory provisions in the relevant area, proceeding from the positive domestic and foreign experience, have been shown in this thesis.

The definition and the types of remote works have been described. The meaning, concept and objective causality of the protection of the labor rights of citizens, who work remotely, have been identified. The assessment of the current legal regulation of the protection of the labor rights of citizens, who work remotely, has been defined. The concept and the

structure of the mechanism of legal regulation of protection of the labor rights of citizens, who work remotely, has been clarified. The description of the legal guarantees of protection of the labor rights of citizens, who work remotely, has been shown. The range of forms and means of protection of the labor rights of persons, who work remotely, have been defined. The foreign experience of the protection of the labor rights of persons, who work remotely, has been generalized, and the possibilities of its implementation in Ukraine have been analyzed. The ways of improving the provisions of current legislation, which determines the legal frameworks of the protection of the labor rights of persons, who work remotely, have been defined.

Keywords: labor, remote work, domestic labor, protection, labor rights, employee, mechanism, legal regulation, mechanism of legal regulation, legal guarantees, forms, methods, foreign experience, improvement, labor legislation, legal frameworks.

Підписано до друку _____

Формат паперу 60x84 1/16. Папір для множних апаратів
Друк цифровий. Умовн. друк. арк. 0,9. Обл.-вид. арк. 1,1

Тираж 100 прим.

Надруковано у копі-центрі «Panda-Print»

(ФО-П Панарін В.С.)

61050, м. Харків, м. Фейєрбаха, 11-б