

ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ КОНТРОЛЮ ЗА ВИКОНАННЯМ ПРАЦІВНИКАМИ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ ПРИ НЕТИПОВИХ ФОРМАХ ЗАЙНЯТОСТІ

FEATURES OF CONTROL OVER THE FULFILLMENT OF LABOR DUTIES BY EMPLOYEES

Точило К.С., аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національний університет «Одеська юридична академія»

Стаття присвячена дослідженню процесу організації контролю за виконанням працівниками їх трудових обов'язків при застосуванні нетипових форм організації праці. У статті аналізуються особливості процедури контролю роботодавцем в умовах дистанційної роботи, надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу, акцентується увага на розбіжностях порядку його здійснення.

Окреслюється увага, що дистанційна робота – це нині найдоречніша форма організації праці, при цьому в сучасних умовах обґрунтовується доцільність відтворення контролю дистанційних працівників у віртуальному середовищі через онлайн-комунікацію, що передбачає обмін електронними документами у цифровому полі. Виокремлюється проблематика встановлення факту застосування критерію суб'єктивного поділу організації робочого місця дистанційних працівників поза межами України.

Звертається увага, що дистанційна робота – це нині найдоречніша форма організації праці, при цьому в сучасних умовах обґрунтовується доцільність відтворення контролю дистанційних працівників у віртуальному середовищі через онлайн-комунікацію, що передбачає обмін електронними документами у цифровому полі. Виокремлюється проблематика встановлення факту застосування критерію суб'єктивного поділу організації робочого місця дистанційних працівників поза межами України.

Обґрунтовується необхідність 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 супроводжується запуском відповідного прикладного програмного забезпечення (застосунку) та його відключенням.

Ключові слова: роботодавець, працівник, трудові обов'язки, виконання трудових обов'язків, контроль, нетипові форми зайнятості.

The article is devoted to the study of the process of organizing control over the performance of employees' labor duties in the application of atypical forms of labor organization. The article is analyzed the peculiarities of the employer's control procedure in the context of remote work, home work, flexible working hours, and focuses on the differences in the procedure for its implementation.

It is emphasized the impossibility of applying the spatial separation of privacy of home-based and remote workers, given the modification of the traditional understanding of «workplace», which is characterized by blurred boundaries between physical and digital workplace. It is underlined that the methods of exercising lawful control in such workplaces should be proportionate to its purpose and cover the permissible limits that would guarantee the protection of personal non-property rights.

It is highlighted that remote work is currently the most appropriate form of labor organization, and in modern conditions substantiated the expediency of reproducing control over remote workers in the virtual environment through online communication, which involves the exchange of electronic documents in the digital field. It is focused the problem of establishing the fact of application of the criterion of subjective division of the organization of the workplace of remote workers outside Ukraine.

The need to implement a special procedure for monitoring the executive discipline of employees with a detailed outline of certain limitations of recording the process of creating a document in a digital environment within the framework of special software installed on the work equipment of employees is substantiated. This procedure should contain provisions regarding the requirement of notification of the beginning and end of recording the activities of employees in the digital field of the circulation of electronic documents, which will be accompanied by the launch of the corresponding application software (application) and its shutdown.

Key words: employer, employee, labor duties, fulfillment of labor duties, control, atypical forms of employment.

Постановка проблеми. Спалах пандемії коронавірусу (COVID-19), а також введений відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» воєнний стан в Україні стали рушіями для зміни організації трудових відносин та, відповідно, підґрунтям для впровадження новаций у рамках їх законодавчої регламентації. Повсякчас спостерігається тенденція змін в організації виробництва і праці, що і породжує необхідність конкретизації правового механізму регулювання трудових відносин у таких умовах з урахуванням потреби в належному рівні захисту інтересів сторін трудового договору.

Невід'ємну складову вказаного механізму мають становити положення, що окреслюють порядок організації контролю за виконанням працівниками поставлених завдань, оскільки отримані за його результатами показники слугуватимуть категорією оціночного виміру не тільки їх професійної, службової діяльності, а й дозволять в цілому охарактеризувати ефективність застосовуваних форм організації праці. Тому чільне місце в процесі адаптації трудових відносин до умов сьогодення має зайняти розробка та закріплення модернізованого порядку здійснення контролю роботодавцем за виконанням підлеглими їх трудових обов'язків.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У вітчизняних працях обрана тема недостатньо ґрунтовно дослід-

жена через непередбачуваність настання трансформаційних змін в українському суспільстві, викликаних введеним правовим режимом воєнного стану в Україні. Тому теоретичною основою для аналізу цієї тематики стали праці науковців, які досліджували теоретичні та практичні проблеми, пов'язані з питанням правового регулювання нетипових форм зайнятості, закріплення яких у національному законодавстві було зумовлене світовою пандемією, спричиненою поширенням COVID-19. Окремі аспекти нетипових форм зайнятості висвітлені у працях Г.І. Чанишевої, І.В. Лагутіної, Я.В. Свічкарьової, С.В. Вишневецької та ін. Питання організації праці дистанційних працівників аналізуються в наукових доробках таких зарубіжних учених, як: Джефрі Хілл, Гарі Десслер, Джой Коліган тощо.

Метою статті є комплексний аналіз проблеми встановлення механізму контролю за виконанням працівниками їх трудових обов'язків при нетипових формах зайнятості, дослідження особливостей його здійснення в умовах змін в організації виробництва і праці, з огляду на необхідність застосування більш гнучкої процедури регулювання трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Нині чисельна кількість українців вимушені покинути свої місця проживання та повсякчас вдаватися до примусового переміщення і, як наслідок, не мають можливостей для виконання своєї

роботи. Зазначене зумовлює виникнення простою, а також стає однією з підстав призупинення дії трудового договору з ними. Своєю чергою працівники, які попри складні обставини продовжують виконання своїх обов'язків на робочих місцях, зазнають переведення, збільшення обсягу роботи, оскільки разом зі своєю мають виконувати роботу тимчасово відсутніх працівників. За таких умов об'єкт контролю роботодавцем зазнає змін, зокрема, спостерігається тенденція розширення трудової функції низки працівників, спираючись на вид роботи, професію або посаду. 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 стороннього суб'єкта його здійснення до конкретних ознак трудового правовідношення [1].

Така наявність відповідних дестабілізуючих факторів, яка породжує необхідність зміни режиму роботи та статусу зайнятості, стимулює до застосування введених Законом України від 30 березня 2020 року № 540-IX та дещо скоригованих і змінених у понятійно-категоріальному аспекті Законом України від 4 лютого 2021 року № 1213-IX нових нестандартних форм організації праці: гнучкого режиму робочого часу, надомної роботи та дистанційної роботи.

Згідно із статтями 60, 60¹, 60² Кодексу законів про працю України зазначені форми організації праці можуть використовуватись в умовах загрози поширення епідемії, пандемії та/або виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру, що і слугує вагомих аргументом на користь їх доцільності у таких обставинах [2].

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, відведенням для цього робочим часом і часом відпочинку та потребою захисту їх приватного життя й особистих даних. Тому механізм контролю має передбачити ґрунтовний аналіз достовірно облікованого робочого часу в рамках діючих правил внутрішнього трудового розпорядку, витраченого працівником на виконання певних завдань, у відповідності з їх обсягом, дорученим роботодавцем. При цьому в умовах гнучкого режиму робочого часу моніторинг з боку роботодавця відтворюється в межах узгодження відповідності облікованого відпрацьованого контрольованим суб'єктом робочого часу з наданим йому обсягом роботи для виконання, з огляду на ефективність здійснення працівником його трудових обов'язків та за критерієм оцінки раціональності використання норми тривалості робочого часу, з урахуванням нововведень на період дії воєнного стану, передбачених на законодавчому рівні у статтях 6 та 8 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX [3].

Разом з тим нині все більшої актуальності серед центральних і місцевих органів виконавчої влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій набуває 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 відкритими.

Окреслення легітимності дій в процесі здійснення контролю роботодавцем за надомними та дистанційними працівниками ускладнено майже знівельованою можли-

вістю застосувати засаду просторового поділу приватності працівників (відмежування особистого життя працівників від їх діяльності професійного та ділового характеру), адже робота виконується працівниками здебільшого поза робочими приміщеннями роботодавця. Недарма у працях Сари Ширман звертається увага на зміну розуміння традиційного поняття «робоче місце», акцентується, що результати досягнень у сфері цифрової трансформації дозволяють працювати у будь-якому місці, що невпинно призводить до розмиття кордонів між фізичним та цифровим робочим місцем [4].

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 [5, с. 1-49; 6, с. 167-222]. 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 «житло» 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) [7].

Способи здійснення правомірного контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків на позначених 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.

Слід зауважити, що поняття «недоторканність житла» за своєю сутністю є багатоконпонентним, 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 нашою думкою на думки про можливість їх застосування. Недарма В. Серьогін право на недоторканність житла розглядає як таке, що суміжне з правом на недоторканність приватного та сімейного життя, правом на недоторканність кореспонденції [8, с. 95].

Вимушене фізичне дистанціювання людей в умовах сьогодення та встановлені в деяких місцевостях з високим рівнем небезпеки обмеження щодо свободи пересування надають підстави виокремити саме дистанційну роботу як найдоцільнішу форму організації праці за цих умов, оскільки вона не передбачає поширення на працівника правил внутрішнього трудового розпорядку, на відміну від умов застосування двох інших форм, а також не вбачає необхідності наявності фіксованого робочого місця. Недарма у Рамковій угоді соціальних партнерів ЄС щодо дистанційної роботи йдеться про широкий спектр обставин та практичних методів її застосування [9].

Варто відзначити, що листом Міністерства освіти і науки України від 15 березня 2022 року № 1/3463-22, з огляду на низку звернень від керівників та працівників закладів освіти щодо особливостей застосування норм трудового законодавства, дистанційної форми роботи під

час дії правового режиму воєнного стану було сформульовано позицію доцільності прийняття керівниками рішення про переведення працівників на дистанційну роботу, оскільки специфіка виконання їх роботи передбачає можливість здійснення її віддалено, за допомогою інформаційно-телекомунікаційних технологій [10].

Враховуючи те, що Кодекс законів про працю України не містить жодних обмежень щодо робочого місця працівника в умовах дистанційної роботи, що не виключає можливість працювати за межами території України, оскільки законодавець у статті 60-2 цього Кодексу оперує словами «поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій», це не перекреслює необхідність огляду положень цієї статті у кореляції з комплексними трудовими нормами. Так, зокрема, за результатами аналізу положень постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» від 12 квітня 2022 року № 440 дистанційна робота державних службовців та працівників державного органу за межами України допускається лише у разі службового відрядження, оформленого в установленому порядку. Разом з тим у постанові Кабінету Міністрів України «Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану» від 26 квітня 2022 року № 481 йдеться про можливість застосування дисциплінарного стягнення відповідно до закону, у разі перебування працівників суб'єкта господарювання державного сектору економіки в робочий час поза межами робочого місця в Україні. Вказані положення породжують постановку питання щодо внесення змін до положень наведеної вище статті Кодексу та встановлення факту доцільності застосування запропонованого критерію суб'єктного поділу, адже введений правовий режим воєнного стану в Україні унеможливує та перешкоджає відвіданню роботодавцем робочого місця працівника з метою контролю його трудової діяльності та перевірки засобів праці (що може бути реалізовано протягом робочого часу дистанційного працівника, без шкоди для часу відпочинку членів його сім'ї і за умови попереднього повідомлення, згоди дистанційного працівника та за його сприяння чи особи, ним призначеної) як певного механізму контролю в умовах дистанційної роботи, про який йдеться у проєкті ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні» [11, с. 34-35].

Натомість найбільш доречним видається контроль 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 життєвих заходів для забезпечення захисту даних, повідомлення працівника про встановлення яких може бути покладено на роботодавця відповідно до Рам-

кової 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 співрозмірною 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 рамка Директива у значенні частини 1 статті 16 Директиви 89/391/ЄЕС).

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.

Слід зазначити, що роботодавці іноді 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 при встановленні відповідного механізму контролю вся ця проблематика має бути врахована, як і факти нестабільного підключення до мережі Інтернет, наявності збоїв в роботі програмного забезпечення, тривіальної відсутності електроенергії.

Висновки. У національному законодавстві необхідно встановити межі здійснення контролю за виконанням працівниками їх трудових обов'язків, зважаючи на проаналізовані особливості застосування гнучкого режиму робочого часу, надомної роботи та дистанційної роботи, з урахуванням положень вже прийнятих нормативно-правових актів, що встановлюють комплексні трудові норми.

Задля вирішення питання закріплення гарантій приватності дистанційних працівників у віртуальному просторі необхідно розробити та впровадити спеціальний порядок 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. Їх закріплення сприятиме недопущенню щонайменше порушення права на недоторканність особистої документації на цифрових носіях, яке включає право авторської належності, охоплює відповідні правомочності відносно цього матеріального об'єкту права.

Також у даному порядку має підійматися питання щодо автоматизованого розподілу документів, отриманих працівниками для виконання, спираючись на засади справедливості, рівності та з урахуванням критерію компетенції окремого працівника, встановлюватися функції контролю роботодавцем за перебігом виконання завдань

у цифровому полі (у відповідності з окресленим проміжком часу для їх виконання, з урахуванням встановленого критерію першочерговості та пріоритетності виконання відповідних завдань тощо). Цей порядок має охоплю-

вати ще 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.

ЛІТЕРАТУРА

1. Рекомендації Міжнародної організації праці про трудове правовідношення від 31 травня 2006 року № 198. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529#Text.
2. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII (гл. XV). *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136- IX. *Голос України*. 2022. № 64.
4. Guardian News and Media Limited. URL: <http://www.theguardian.com/media-network/2015/jul/13/workplace-dead-long-live-worksp>.
5. Іляш О. І. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. К.: Знання, 2010. 476 с.
6. Ківалов С.В. Адміністративне право України : навч.-метод. посіб. / С.В. Ківалов, Л.Р. Біла. Одеська національна юридична академія. 3-тє вид., перероб. і доп. О.: Юридична література, 2006. 488 с.
7. Про судову практику у справах про злочини проти власності: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 2019 року № 10. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0010700-09#Text>.
8. Серьогін В. Зміст і обсяг права на недоторканність приватного життя (прайвесі). *Вісник Академії правових наук України*. 2010. № 4. С. 88–97.
9. 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.
10. Лист Міністерства освіти і науки України від 15 березня 2022 року № 1/3463-22. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/uploads/public/623/2fd/cf5/6232fdcf5982c232195069.pdf>.
11. Дистанційна робота. Матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних і європейських стандартів з питань праці. Проект 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