

Білоха Андрій Іванович,

здобувач вищої освіти другого року навчання,
спеціальність 081 - Право, третій освітньо-науковий рівень доктор філософії з
права (PhD) гуманітарно-правового факультету Національного аерокосміч-
ного університету ім. М. Є. Жуковського "Харківський авіаційний інститут"
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0602-1297>
e-mail: a.i.bilokha@khai.edu

DOI: <https://doi.org/10.32620/pls.2024.4.11>

ДОГОВІР ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ: ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ

***Анотація.** Стаття присвячена розгляду поняття трудового договору про дистанційну працю, його характеристики та різновидам. Статтею визначено поняття та основні риси трудового договору про дистанційну працю, звертаючи увагу на законодавчі вимоги та регулювання. У статті надається характеристика видів трудових договорів про дистанційну працю, враховуючи різноманіття критеріїв класифікації. Автор визначає теоретичні напрямки дослідження правового явища трудового договору про дистанційну роботу. Вони спрямована на поглиблене розуміння та вирішення актуальних питань, пов'язаних з трудовими договорами про дистанційну працю в сучасному правовому середовищі.*

***Ключові слова:** трудовий договір про дистанційну працю, ознаки трудового договору про дистанційну працю, класифікація тр трудових договорів про дистанційну працю, Кодекс законів про працю України.*

Постановка проблеми. У сучасному світі зростає популярність дистанційної праці, як відносно молодій формі зайнятості, де працівник виконує свої обов'язки поза офісним приміщенням, використовуючи технологічні засоби зв'язку. Завдяки технологічному прогресу і розвитку інтернет-інфраструктури, багато компаній активно впроваджують моделі дистанційної роботи для забезпечення гнучкості та підвищення ефективності. Однак цей перехід до дистанційної роботи викликає численні проблеми, які стають предметом уваги як з боку працівників, так і з боку роботодавців. На тлі цього контексту виникає необхідність ретельного дослідження трудового договору про дистанційну роботу, важливості та ефективності якого стають ключовими аспектами управління сучасними трудовими правовідносинами. Тому мета даної статті полягає в повному дослідженні поняття трудового договору, його ознак та видів крізь призму Кодексу законів про працю України, а також праць науковців.

Даною темою цікавилось досить велика кількість науковців, серед яких варто виділити: Чанишеву Г. І., Наньєву М. І., Іншина М. І., Митрофанова І. І., Плєскуна О. В., Вишневецьку С. В. тощо.

Виклад основного матеріалу. Питання розвитку і запровадження дистанційної роботи постало ще на початку 2020-го року, коли як в Україні, так і в більшості інших країн було запроваджено карантинні заходи задля уникнення поширення коронавірусної хвороби SARS-CoV-2 (також відомої у світі як Covid-2019), яка тоді охопила увесь світ. У

той час ці заходи були вимушеними і потребували швидкої реакції з боку законодавця, так як такий вид зайнятості, як дистанційний, чинним законодавством передбачено не було. 25 лютого 2021 року Президентом був підписаний Закон № 1213-ІХ від 04.02.2021 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи», яким було внесено зміни до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) та Закону України «Про охорону праці» з метою чіткого встановлення норм регулювання питання дистанційної роботи та впорядкування дій роботодавців при використанні дистанційної роботи.

Таким чином, до КЗпП України було додано статтю 60-2, у відповідності до частини першої якої дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Даною статтею КЗпП України закріплено не тільки саме поняття дистанційної роботи, а й визначено комплекс прав працівника, який працює дистанційно [1].

Сьогодні дистанційна робота не лише не втратила своєї актуальності, а й стала ще більш популярною, так як в Україні діє правовий режим воєнного стану у зв'язку зі збройною агресією російської федерації на території Української держави. Проте дещо змінився статус дистанційної роботи

як такої. Наразі науковці виокремлюють дистанційну роботу як нетиповий вид зайнятості, який набирає шалених обертів в розвитку. Розвиток дистанційної роботи забезпечує ширшу конкуренцію на ринку праці між роботодавцями, що дає право вибору кращих умов праці для працівників, а також розширюється спектр правовідносин між цими двома основними суб'єктами в трудовому праві.

М.І. Наньєва у статті «Укладення трудового договору з дистанційним працівниками за законодавством України» виділяє дистанційну працю як одну з форм нетипової зайнятості [2].

Так наприклад І.Г. Козуб у своїй статті «Трудовий договір про дистанційну роботу в системі трудових договорів» стверджує, що в сучасних умовах господарювання дистанційна робота вже не така й не типова форма організації праці і зайнятості, а є особливим різновидом трудового договору [3].

Питанню дистанційної роботи також приділяли увагу такі науковці, як Н.М. Вапнярчук, Л.П. Гаращенко, О.В. Демченко, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, П.Є. Морозов, М.І. Наньєва, Я.В. Свічкарьова, С.С. Сільченко, О.М. Ярошенко та ін.

Хоча таке правове явище як дистанційна робота вже не є новим, але досі недостатньо, на мою думку, є дослідженим, так як з подіями, які відбуваються в країні, достатньо динамічно розвиваються трудові правовідносини, що регулюють питання дистанційної праці. При цьому дуже важливим елементом закріплення таких правовідносин виступає саме трудовий договір.

Звертаючись до позицій науковців щодо визначення трудового договору в українському законодавстві вбачаються певні розбіжності у поглядах. Так, І. І. Митрофанов та О. В. Плєсункун визначають трудовий договір як договір між працівником та роботодавцем, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу за визначеною трудовим договором трудовою функцією з дотриманням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується надати відповідну роботу, обладнання, матеріали, сировину, забезпечити робоче місце працівника належними і безпечними санітарно-побутовими умовами, своєчасно виплачувати обумовлену заробітну плату та здійснювати соціальні відрахування у відповідні фонди [4, с. 112]. На думку М. І. Іншина, трудовий договір варто розглядати як «правовий адаптер» між правовідносинами з правецлаштування та безпосередньо трудовими правовідносинами. У результаті відбувається наступність та безперервність реалізації трудових прав, а саме: виникнення трудових правовідносин (реалізація права на працю), далі реалізація їх змісту (право на безпечні та належні умови праці), отримання заробітної плати за виконану роботу (права на винагороду за працю), відпочинок (право на відпочинок), потім по закінченню реалізації – припинення правецлаштування (право на свободу праці) [5, с. 195]. М. І. Наньєва розглядає трудовий договір як важливий інструмент кадрового менеджменту, джерело суб'єктивного права, форму реалізації конституційного права кожного

на працю, юридичну модель індивідуальних трудових відносин. Також трудовий договір треба розуміти саме як угоду про умови реалізації суб'єктивного права на працю, як юридичний факт для виникнення трудових правовідносин, які і породжують права та обов'язки сторін і обумовлюють юридичний зв'язок між працівником та роботодавцем. Трудовий договір виражає намір особи реалізувати своє право на працю. Сам по собі трудовий договір не породжує юридичних зв'язків [6, с. 155].

У частині 1 статті 21 КЗпП України законодавцем закріплено визначення поняття трудового договору, відповідно до якого трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем - фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець - фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації [1].

Проте оформлення правовідносин між роботодавцем та працівником наразі відбувається завдяки трудовому договору про дистанційну роботу. У відповідності до ч. 2 ст. 60-2 КЗпП України, типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин. Типова форма договору про дистанційну роботу (далі – Типовий договір) затверджена Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України (далі – Міністерство) № 913-21 від 05 травня 2021 року «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу» (далі – Наказ) [7].

Якщо ж звернутися до даного Типового договору, то можна відзначити, що сам він чітко структурований, його положення достатньо якісно сформульовані із повним зазначенням всіх істотних умов, які характерні трудовому договору взагалі, а також із зазначенням особливостей, які притаманні саме дистанційній роботі. Так, серед них можна виділити: предмет договору – тобто трудова функція, строк дії договору, умови оплати праці, час роботи та відпочинку, права та обов'язки, порядок припинення договору та відповідальність сторін. При цьому до даного виду трудового договору включені найбільш визначальні, на мою думку, умови: комунікація між сторонами та умови матеріально-технічного забезпечення.

Щодо матеріального забезпечення варто зазначити, що стаття 60-2 КЗпП України регламентує обов'язок роботодавця стосовно забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами,

засобами захисту інформації та іншими засобами. Проте, як буває досить часто, не на всіх підприємствах, де запроваджується дистанційна форма організації праці з тих чи інших причин, немає можливості швидко акумулювати все необхідне обладнання і передати його працівнику для виконання роботи, так як здебільшого таке обладнання або не передбачене для частого транспортування з місця на місце, або таке транспортування є незручним, опираючись на технічні характеристики обладнання. Також варто зазначити, що у відповідності із характером роботи, покладених на працівника обов'язків та поставлених завдань, може виникнути потреба у роботі з різноманітними сервісами та програмами, які у свою чергу можуть бути не безкоштовними. У такому разі роботодавець зобов'язаний придбати відповідні програми або оформити підписки задля ефективного виконання завдань та надати працівнику доступ.

Також працівник може використовувати, за наявності, власне обладнання, яке дасть можливість повністю замінити обладнання роботодавця або ж орендувати аналогічне для виконання покладених на нього завдань. Дане положення передбачене тою ж статтею 60-2 КЗпП України, де вказано, що порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання визначаються трудовим договором про дистанційну роботу.

Комунікація між працівником та роботодавцем безпосередньо здійснюється завдяки засобам телекомунікації. Для швидкого виконання поставлених завдань працівником можуть використовуватися будь-які засоби, починаючи звичайним телефонним зв'язком, закінчуючи спеціальним програмним забезпеченням або загальнодоступними месенджерами, такими як: Viber, Telegram, Messenger, Skype, Signal тощо. При цьому встановлюється графік зв'язку між роботодавцем та працівником, хоч останній і не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку. Також стаття 60-2 КЗпП України передбачає можливість дистанційного працівника працювати на визначеному робочому місці на території роботодавця. У такому випадку комунікація може здійснюватися очно при безпосередньому контакті між сторонами.

Саме поняття типовості трудового договору про дистанційну роботу в контексті Наказу Міністерства визначає можливість відступу від його вимог, так як він є орієнтиром, проте відступ можливий лише в доповненні самого договору додатковими відомостями та умовами. Так наприклад можна конкретизувати порядок комунікації, встановивши графік, а також вказавши конкретні засоби та способи зв'язку, зазначити відомості про наявність у конкретного працівника робочого місця на території роботодавця та можливість використовувати його в робочих цілях. Також у разі використання працівником для виконання ним своїх обов'язків обладнання, програмно-технічні засоби тощо, додатково можуть бути визначені положення про матеріальну відповідальність такого працівника.

Що ж до самого поняття трудового договору про дистанційну роботу, то варто зазначити, що на законодавчому рівні воно не визначено. При цьому науковці здебільшого проходять повз це питання, так як нагальної необхідності у визначенні цього поняття немає. Адже, як і класичний трудовий договір, він є угодою між працівником і роботодавцем, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець - фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Тобто, це звичайний трудовий договір з деякими особливостями, які характеризуються певними ознаками. Саме ж питання ознак трудового договору про дистанційну працю є достатньо цікавим.

На наш погляд, Г. І. Чанишева найбільш повно та комплексно визначає та характеризує ознаки саме класичного трудового договору, до яких в свою чергу вона відносить наступні: 1) предметом трудового договору є жива праця, надання у розпорядження роботодавця робочої сили, а його сторонами - найманий працівник і роботодавець; 2) працівник виконує роботу за обумовленою трудовою функцією; 3) укладення трудового договору передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства, включення працівника у сферу господарювання роботодавця; 4) робота виконується відповідно до вказівок і під контролем роботодавця з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку; 5) робота виконується особисто працівником виключно або головним чином в інтересах роботодавця; 6) робота виконується на визначеному працівникові робочому місці, на якому вимагається його присутність, із наданням працівникові необхідних для роботи засобів (інструментів, матеріалів, механізмів тощо) та забезпечення належних умов праці; 7) регламентується тривалість робочого часу та встановлюються норми часу; 8) працівнику періодично виплачується заробітна плата, яка є єдиним або основним джерелом його доходів; 9) трудовий договір укладається, як правило, на визначений термін і носить триваючий характер, тобто, за загальним правилом, виконання сторонами своїх обов'язків стосовно один одного не припиняє дію договору; 10) розсуд сторін обмежується нормативними вимогами з охорони праці, іншими соціальними стандартами, заборони дискримінації, забезпечення основних конституційних прав (на об'єднання, на недоторканість особистого життя, на відпочинок та ін.); 11) за трудовим договором на працівника поширюються гарантії та пільги, передбачені трудовим законодавством, іншими нормативно-правовими актами, що містять норми трудового права, колективними договорами та угодами (надання щорічної відпустки, вихідних, святкових та неробочих днів тощо); 12) працівник не несе фінансового ризику при виконанні роботи на умовах трудового договору; 13) роботодавець бере участь у фінансуванні соціального страхування найманого працівника [8, с. 207-208].

Спираючись на зазначені вище ознаки трудового договору, варто зазначити, що трудовому договору про дистанційну працю деякі не характерні. Так, наприклад дистанційний працівник не підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку, а також особисто обирає час і місце для виконання своєї трудової функції. Насамперед такі виключення з «класичних» ознак визначають саму по собі особливість і нетиповість трудового договору про дистанційну працю як договору відалому. Також ці особливості дають напрямок для вивчення потенційно молоді форми зайнятості, врегулювання її особливостей на законодавчому рівні, а також створення правового підґрунтя для подальшої її розвитку та реалізації.

Що ж до видів дистанційного трудового договору, то його можна класифікувати за критеріями, як наприклад:

за строком дії – у відповідності до цього критерію трудовий договір про дистанційну працю може бути строковим, тобто таким, що укладається на певний строк, або безстроковим, тобто строк його дії закінчується в момент фактичного завершення трудових правовідносин між роботодавцем та працівником, або таким, який укладається на час виконання певної роботи;

за формою укладання – тільки письмові, що являється його особливістю, адже немає класичного поєднання письмової та усної форми за даним критерієм класифікації. У цьому випадку додержання письмової форми є обов'язковим, так як це прямо визначено п. 61 ч. 1 ст. 24 КЗпП України.

Також нормами глави VII КЗпП України «Оплата праці» передбачено такі види трудового договору, як трудовий договір про суміщення професій (посад), трудовий договір про сумісництво, трудовий договір з працівниками установ та організацій, що фінансуються з бюджету. При цьому трудовим законодавством не визначено заборон щодо укладення такого договору з дистанційними працівниками.

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене, варто зазначити, що наразі трудовий договір про дистанційну працю проходить період свого ставлення та набуття популярності, що характеризується попитом саме на такий вид зайнятості на ринку праці. Завдяки виникненню трудових правовідносин, якими породжується дистанційний характер праці, виникає необхідність їх оформлення. При цьому такий спосіб оформлення правовідносин, як-от трудовий договір про дистанційну працю є достатньо новим, але, на мою думку, перспективним. Тому, як на мене, дослідження даного виду трудового договору є та буде актуальним найближчі 5-10 років.

Бібліографічні посилання

1. Кодекс законів про працю України, Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 14.02.2024).

2. Наньєва М.І. Укладення трудового договору з дистанційними працівниками за законодавством України. Науковий вісник Міжнародно-

гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. 2019. № 38. С. 106–108. URL: <https://doi.org/10.32841/2307-1745.2019.38.25> (дата звернення: 14.02.2024).

3. Козуб І.Г. Трудовий договір про дистанційну роботу в системі трудових договорів. Підприємство, господарство і право. 2021. № 4. С. 118–126. URL: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.4.18> (дата звернення: 14.02.2024).

4. Митрофанов І.І., Плєскул О.В. Трудовий договір як юридичний факт у трудовому праві: монографія. За заг. ред. І.І. Митрофанова. Одеса. Фенікс, 2014. 272 с

5. Іншин М.І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості. М.І. Іншин. Право України: Юрид. журн. 2012. №9. С. 192-196.

6. Наньєва М. І. Поняття та основні ознаки трудового договору за законодавством України та пострадянських країн. М. І. Наньєва. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. 2015. Вип. 13(1). С. 154-157.

7. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: Наказ М-ва розвитку економіки, торгівлі та сіл. госп-ва України від 05.05.2021 р. № 913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> (дата звернення: 14.02.2024).

8. Чанишева Г. І. Співвідношення трудового договору із цивільно-правовими договорами про працю. Г. І. Чанишева. Наукові праці НУ ОЮА. 2012. С. 203-213.

Bilokha Andrej

Remote work agreement: concepts and types

Abstract. The article is devoted to consideration of the concept of remote work contract, its characteristics and varieties. The article defines the concept and main features of the labor contract on remote work, paying attention to legislative requirements and regulation. The article provides a description of the types of remote work contracts, taking into account the variety of classification criteria. The author defines the theoretical directions of the research of the legal phenomenon of the labor contract on remote work. They are aimed at an in-depth understanding and solution of current issues related to labor contracts on remote work in the modern legal environment.

Key words: remote work employment contract, signs of remote work employment contract, classification of remote work employment contracts, Labor Code of Ukraine.

Зразок для цитування:

Білоха А. Договір про дистанційну роботу: поняття та види. Пропліє права та безпеки: наук. журнал. Національний аерокосмічний університет імені М.С. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», 2024. №4. С. 75-78. DOI: 10.32620/pls.2024.4.11.