

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.4.18>**Ірина Козуб,**

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри приватного права

Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ В СИСТЕМІ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

Статтю присвячено аналізу змісту трудового договору про дистанційну роботу. На підставі проведеного дослідження автор дійшла висновку, що даний договір належить до особливих видів трудових договорів, що зумовлено його змістом. Умови такого договору можна класифікувати на обов'язкові та додаткові, враховуючи законодавчу позицію щодо необхідності відображення тих чи інших умов у його змісті.

Обов'язковими умовами такого договору є: місце роботи; вказівка на те, що робоче місце для виконання роботи визначається працівником на його вибір поза приміщеннями та територією підприємства, установи чи організації; трудова функція; визначені засоби електронного зв'язку; визначення періоду відключення працівника від будь-яких засобів електронного зв'язку, визначеного таким договором; оплата праці; строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу; розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів; порядок відшкодування інших, пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат; строк договору (у випадку укладення строкового трудового договору, визначеному ст. 23 КЗпП).

До додаткових умов договору про дистанційну роботу можна віднести: умови щодо забезпечення безпеки праці; порядок і строки забезпечення працівника необхідними для виконання ним своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами; розподіл робочого часу працівником та поширення на нього правил внутрішнього трудового розпорядку.

Переведення працівника на дистанційну роботу (без укладення трудового договору про дистанційну роботу) є особливим видом переведення, яке носить тимчасовий характер. Таке переведення може здійснюватись як за ініціативою працівника, так і роботодавця. У визначених нормативно-правовими актами випадках на роботодавця покладається обов'язок з переведення працівників на дистанційну роботу.

Ключові слова: зміст договору, обов'язкові умови договору, додаткові умови договору, переведення, форма організації праці, трудова функція, робоче місце, строк договору, обов'язок роботодавця, безпека праці.

Постановка проблеми. Дистанційна праця належить до так званих «нетипових» форм зайнятості, хоча, звісно, такий критерій поділу форм зайнятості є досить умовним. Враховуючи сучасні соціально-економічні умови та реалізацію права на повну і продуктивну зайнятість в умовах пандемії, якраз таку форму зайнятості можна віднести до «типової». Зазначені умови, в яких перебуває не тільки Україна, а й увесь світ, змусили вітчизняного законодавця реагувати доволі швидко стосовно правового регулювання дистанційної праці, яка до цього в українському трудовому законодавстві не мала законодавчого визначення. Так, легальне визначення дистанційної праці вперше відобразилось у внесених до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) змінах на підставі Закону України «Про внесення

змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30.03.2020 р. № 540-IX [1]. Зокрема, відповідно до вказаного закону дистанційна (надомна) робота визначалась як «форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця».

Недоліком такого визначення було змішування дистанційної та надомної роботи, а також віднесення дистанційної роботи до особливої форми організації праці в межах гнучкого режиму робочого часу. З останнього приводу науковці справедливо зауважили,

що дистанційна робота не може визнаватися особливою формою організації праці в межах гнучкого режиму робочого часу. Вона є самостійним комплексом взаємопов'язаної трудової діяльності, що об'єднує працівників зі специфічним характером праці. У цьому аспекті законодавцем явно порушується принцип єдності й диференціації правового регулювання трудових відносин [2, с. 101]. Зазначене призвело до перегляду законодавчого визначення і внесення змін до КЗпП на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 р. [3], які набули чинності з 28.02.2021 р. Тому правове визначення тепер виглядає так: «дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій». Тож можна стверджувати, що в сучасних умовах господарювання дистанційна робота вже не така й не типова форма організації праці і зайнятості, а є особливим різновидом трудового договору.

Дистанційна праця як одна із форм організації праці та різновид форми зайнятості ставали предметом наукових досліджень таких учених, 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. Так, у 2019 р. М.І. Наньєва у статті «Укладення трудового договору з дистанційними працівниками за законодавством України» аналізує дистанційну працю як одну з форм нетипової зайнятості, перспективи правового регулювання за законодавством України та деякі особливості її правового регулювання за кордоном [4]. У 2021 р. С. Сільченко та Д. Сербіна у статті «Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання» аргументовано визначають питання, які повинні бути вирішені за нормативно-правового регулювання дистанційної праці, а також проаналізовано законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» та надано пропозиції щодо усунення недоліків і вдосконалення майбутнього правового регулювання дистанційної роботи [5]. Оскільки трудовий договір про дистанційну роботу вже не «можливість», а «дійсність», визначена трудовим

законодавством, а такий договір – явище нове для науки трудового права, актуальність даного дослідження є беззаперечною.

Метою статті є аналіз трудового договору про дистанційну роботу як одного з різновидів трудового договору, виявлення особливостей його змісту, недоліків правового регулювання та можливих шляхів їх вирішення.

Виклад основного матеріалу. Трудовий договір про дистанційну роботу укладається на підставі Типової форми, яка сьогодні ще не затверджена центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин. Разом із тим вказаний договір відноситься до письмової форми трудового договору (ст. 24 КЗпП України) і, враховуючи положення ст. 23 КЗпП, може належати як до строкових, так і безстрокових трудових договорів. Звісно, що строкові трудові договори укладаються тільки у випадках, визначених законодавцем. Якщо такого випадку не визначено, а сторони в трудовому договорі визначили його строк, така умова визнаватиметься недійсною, враховуючи положення ст. 9 КЗпП України, і оцінюватиметься як така, що погіршує становище працівника порівняно з нормами трудового законодавства. Так, «строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами» (ст. 23 КЗпП). Із цього випливає, що характер виконання й умови виконання дистанційної роботи можна розцінювати як той випадок, що передбачає укладення трудового договору на строковій основі. Разом із тим, якщо трудовий договір про дистанційну роботу укладається під час пандемії і зумовлений запровадженням особливого правового режиму в Україні, а не з особливим характером праці чи умовами виконання роботи, такий договір повинен укладатися на безстроковій основі. Цілком зрозуміло, що з розвитком ІТ-технологій та різного роду засобів телекомунікаційного зв'язку виростає потреба в спеціалістах у даній сфері. Останні можуть виконувати свою роботу на підставі трудового договору про дистанційну роботу, що не зумовлено характером чи умовами праці, а тому, що так зручно йому і роботодавцю, особливо якщо такий договір укладається з працівниками, місце перебування яких знаходиться за кордоном. У таких випадках укладення трудового договору було спричи-

нено саме використанням такої форми організації праці, як дистанційна робота, вона має істотне значення для роботодавця і працівника. Працівник бажає реалізувати надане йому ст. 43 Конституції України право на працю саме шляхом укладення трудового договору про дистанційну роботу. І в даному випадку проявляється дія принципу свободи договору. Хоч працівник і не зацікавлений у соціалізації його праці під час укладення трудового договору про дистанційну роботу, вказане не дає підстави віднести його до різновиду цивільного договору. Разом із тим не складно помітити в даному випадку розмивання меж між цивільними договорами, в яких реалізується надане людині право на працю, і трудовими. Так, у науковій літературі з даного приводу слушно відзначається, що дистанційна форма роботи супроводжується появою нових ознак трудових правовідносин, не притаманних традиційним. У такому разі правовідносини перебувають «на стику» цивільного і трудового права й мають, так би мовити, «прикордонний» характер [6, с. 340]. І складно не погодитись із тим, що дистанційна робота, так само як і робота на дому, докорінним чином відрізняється від так званої «найманої праці», що тривалий час наукою трудового права була покладена за основу характеристики усупільненої праці, відмінної від тієї, що виконується на підставі цивільних договорів. Дистанційна робота і робота на дому має власну характеристику такої праці та особливостей її здійснення. Вказане впливає з аналізу останніх змін до КЗпП України на підставі вищезазначеного Закону України.

Отже, характер і умови праці, визначені ст. 23 КЗпП, що визначають можливість укладення трудового договору на строковій основі, не повинні поширюватись на дистанційну роботу. Разом із тим, якщо укладення трудового договору про дистанційну роботу було зумовлено загрозою поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, установлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру, тобто причинами, незалежними від роботодавця та працівника, і які фактично носять строковий характер (хоча і не визначений відповідними датами, а можливо – до завершення такої загрози), трудовий договір про дистанційну роботу укладається на безстроковій основі із вказівкою про строковість використання такої форми організації праці, як дистанційна робота. В останньому випадку укладення трудового договору про дистанційну роботу не було зумовлено

використанням саме такої форми організації праці, що мали істотне значення для працівника і роботодавця, а у зв'язку з неможливістю укладення звичайного трудового договору з використанням іншої форми організації праці. Тому в даному випадку можна укладати звичайний трудовий договір із визначенням у ньому строковості використання такої форми організації праці, як дистанційна робота, та всіх необхідних умов для її запровадження та забезпечення. Звісно, вибір виду договору (звичайного трудового чи трудового договору про дистанційну роботу) здійснюється за згодою працівника і роботодавця. Стосовно випадку укладення звичайного трудового договору за зазначених умов, у КЗпП не передбачено спеціальних правил, що, на наш погляд, є недоліком. У випадку укладення трудового договору про дистанційну роботу за умови загрози поширення таких явищ, що визначені законодавством, як тільки зникне загроза, таких працівників за їхньою згодою потрібно перевести на робоче місце в межах підприємства, установи чи організації. І з огляду на вказане необхідно уточнити: трудовий договір про дистанційну роботу, окрім таких науково визнаних його обов'язкових умов, як місце роботи, трудова функція, час початку дії трудового договору, строк (у випадку укладення строкового трудового договору, визначених ст. 23 КЗпП України), оплата праці, повинен містити й умову про робоче місце. Тобто поряд із місцем роботи в такому трудовому договорі повинно визначатись, що вибір робочого місця працівника здійснюється на його розсуд. У такому випадку правила статті 32 КЗпП України стосовно права роботодавця на переміщення працівника з одного робочого місця на інше не застосовуються. Таке робоче місце потрібно відрізнити від так званого цифрового робочого місця, поняття якого визначається Концепцією розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки та затвердження планів щодо її реалізації. Зокрема, в ній наголошується, що цифрове робоче місце – віртуальний еквівалент фізичного робочого місця, котрий вимагає належної організації, користування та управління, оскільки воно має стати запорукою підвищеної ефективності працівників та створення для них більш сприятливих умов праці. Й далі у вказаній Концепції йдеться, що цифрове робоче місце сприяє гнучкості в методах виконання посадових обов'язків державними службовцями, стимулює їхню спільну роботу та взаємодію, підтримує децентралізовані та мобільні робочі середовища, передбачає вибір технологій для роботи. Перевагами цифрових

робочих місць є зменшення витрат на апаратне забезпечення, офісні приміщення, відраження тощо.

Отже, цифрове робоче місце організовується й управляється роботодавцем, на відміну від того робочого місця, де буде здійснюватися трудова функція працівника на умовах трудового договору про дистанційну роботу з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Тому в майбутньому, якщо такі робочі місця будуть створені, потрібно передбачити, що дистанційна робота з використанням цифрового робочого місця – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, але з використанням цифрового робочого місця, організованого роботодавцем у будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Управління цифрового робочого місця здійснюється роботодавцем.

Тут варто додати, що трудова функція працівника як одна з обов'язкових умов будь-якого трудового договору в договорі про дистанційну роботу буде мати свої особливості. Вказане впливає із визначення дистанційної роботи, зокрема, де йдеться, що така робота виконується з використанням засобів телекомунікації. Цілком очевидно, що не будь-яка робота може виконуватись таким чином. Це в основному робота, що пов'язана з інтелектуальною працею. І це є одним із тих критеріїв, за допомогою якого можна розмежувати трудовий договір про дистанційну роботу та трудовий договір про надомну роботу. Отже, у випадку укладення трудового договору про дистанційну роботу трудова функція характеризується визначеним колом професій (спеціальностей і кваліфікацій), адже цілком очевидно, що не з будь-яким працівником можна укласти такий договір (так, водій не зможе здійснювати перевезення, а хірург – операції на підставі укладення договору про дистанційну роботу).

КЗпП України не визначає, яким чином повинен укладатися трудовий договір про дистанційну роботу під час існування загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру. Тому вважаємо за доцільне передбачити, що в такому випадку трудовий договір укладається шляхом використання електронних засобів зв'язку з використанням електронних підписів. Укладення трудового

договору оформляється наказом власника або уповноваженого ним органу, з яким працівник повинен бути ознайомлений шляхом використання таких засобів зв'язку, що визначені в трудовому договорі про дистанційну роботу. У такому разі підтвердженням ознайомлення вважається факт обміну відповідними електронними документами між власником або уповноваженим ним органом та працівником.

До речі, вказівка у ст. 29 КЗпП України на те, що «ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами власника або уповноваженого ним органу щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронного зв'язку, свідчить про те, що обов'язковою умовою такого договору є визначення таких засобів. У такому разі підтвердженням ознайомлення вважається факт обміну відповідними електронними документами між власником або уповноваженим ним органом та працівником».

Повертаючись до аналізу строку як однієї з умов трудового договору, відзначимо, що серед науковців існує й позиція, що дистанційний працівник, який виконує роботу без укладення довгострокового договору з роботодавцем, наймається тільки для виконання певного переліку робіт [7, с. 245]. Ми притримуємось кардинально іншої позиції, враховуючи сучасні соціально-економічні умови та положення ст. 23 КЗпП України. Тому в КЗпП України слід передбачити також положення, що зникнення загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру не веде до припинення трудового договору про дистанційну роботу, якщо жодна зі сторін не виявила ініціативи щодо його припинення. Зникнення вказаної загрози покладає обов'язок роботодавця перевести працівника за його згодою на робоче місце в межах робочих приміщень на території власника або уповноваженого ним органу. У даному випадку зміна робочого місця працівника не є його переміщенням, що є правом роботодавця і здійснюється без згоди працівника. Пропозиція роботодавця розцінюється як така, що веде до зміни трудового договору про дистанційну роботу, оскільки однією з обов'язкових його умов, як ми вже зазначали раніше, є вказівка на робоче місце працівника. У такому трудовому договорі необхідно вказати, що даний договір укладається у зв'язку із загрозою

розповсюдження епідемії, пандемії тощо підстав, про які вже йшлося. З огляду на вказане до КЗпП України необхідно внести зміни і доповнити його таким положенням: «Якщо під час укладення трудового договору про дистанційну роботу використання такої форми організації праці зумовлено загрозою поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, установлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру, то після зникнення зазначених умов власник або уповноважений ним орган зобов'язаний перевести працівника за його згодою на робоче місце в межах приміщень, що розташовані на території підприємства, установи чи організації. У випадку відмови працівника від такого переведення трудовий договір припиняється на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП України». Зазначене переведення буде являти собою особливий вид переведення. Так само як і те, що визначено у ст. 60-2 КЗпП, де наголошується, «що на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, установлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів із дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються». Але тут потрібно відзначити, що у такому випадку, який визначається ст. 60-2 КЗпП, власник або уповноважений ним орган запроваджує такий вид організації праці з метою виконання відповідного нормативного акту, і тут потрібно розрізняти такі випадки, коли він зобов'язаний та коли він має право на таке запровадження, не питаючи згоди на це працівника. Хоча в даному випадку і не змінюється ні місце роботи, ні трудова функція, що притаманне переведенню загалом, але використання дистанційної роботи як певної форми організації праці є фактично пропозицією до зміни виду трудового договору.

Так само особливим видом переведення буде переведення, коли «працівник може вимагати від власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу тимчасове, строком до двох місяців, переведення на дистанційну роботу, якщо на

робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації. При цьому власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган може відмовити працівнику в такому переведенні, якщо виконання дистанційної роботи неможливе, зважаючи на трудову функцію працівника, а також якщо працівник не навів фактів, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інші форми насильства мали місце» (ст. 60-2 КЗпП). У такому випадку хоч і не змінюється ні місце роботи, ні трудова функція працівника, як і в попередньо проаналізованому, має місце фактично зміна трудового договору і в наказі про переведення, яким воно й оформляється, необхідно визначити, які засоби електронного зв'язку будуть використовуватися з таким працівником, так і час відключення працівника від таких засобів (час відпочинку). Отже, враховуючи вищезазначене, переведення працівників, визначені у ст. 60-2 КЗпП, на дистанційну роботу є особливими видами переведення, які можуть здійснюватись як за ініціативою працівника, так і роботодавця. У визначених нормативно-правовими актами випадках на роботодавця покладається обов'язок з переведення працівників на дистанційну роботу. Вони належать до тимчасових видів переведень.

У разі укладення трудового договору про дистанційну роботу власник або уповноважений ним орган повинен забезпечити виконання п. 2 ч. 1 ст. 29 КЗпП України, а також надати працівникові рекомендації щодо роботи з обладнанням та засобами, які власник або уповноважений ним орган надає працівнику для виконання певного обсягу робіт. Ознайомлення може відбуватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методом роботи на конкретному технічному засобі. Якраз п. 2 ч. 1 ст. 29 КЗпП передбачає обов'язок власника або уповноваженого ним органу до початку роботи працівника за трудовим договором ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором. Разом із тим самим же КЗпП наголошується, що «при дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором». Тому виникає питання: в чому необхідність ознайомлення працівника із правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо трудовим договором про дистанційну роботу не передбачено підлягання такого працівника вказаним правилам? Слідую, що покласти на робото-

давця обов'язок в ознайомленні працівника із правилами внутрішнього трудового розпорядку, коли таке підлягання працівником самим трудовим договором про дистанційну роботу не передбачено, нелогічно. Для усунення можливих протиріч у застосуванні норми ст. 29 КЗпП України до неї необхідно внести зміни і ч. 3 викласти в такій редакції: «Під час укладення трудового договору про дистанційну роботу власник або уповноважений ним орган повинен ознайомити його з колективним договором, а також надати працівникові рекомендації щодо роботи з обладнанням та засобами, які власник або уповноважений ним орган надає працівнику для виконання певного обсягу робіт. Якщо трудовий договір про дистанційну роботу визначає підлягання працівника правилам внутрішнього розпорядку підприємства, установи чи організації, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний ознайомити працівника із правилами внутрішнього трудового розпорядку до початку роботи. Ознайомлення може відбуватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методом роботи на конкретному технічному засобі».

Статтею 29 КЗпП України також на роботодавця покладається обов'язок до початку роботи за укладеним трудовим договором проінструктувати працівника з питань техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці й протипожежної охорони. При цьому відповідно до ст. 153 КЗпП України та Закону України «Про охорону праці» [9] «забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган, крім випадків укладення між працівником та власником або уповноваженим ним органом трудового договору про дистанційну роботу». Статтею 13 даного закону наголошується, що «під час укладення трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем. Такий інструктаж (навчання) може проводитися дистанційно, з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку. У такому разі підтвердженням проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем і працівником».

Отже, до початку роботи за трудовим договором про дистанційну роботу обов'язок щодо проведення інструктажу з питань тех-

ніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони покладається на роботодавця, а ось обов'язок щодо забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці в такому випадку – на працівника, якщо інше не передбачено самим трудовим договором. Такі особливі, додаткові умови щодо безпеки праці можуть бути передбачені в трудовому договорі про дистанційну роботу за правилами ст. 60-2 КЗпП України. При цьому якщо врахувати положення цієї ж статті, в якому наголошується, що «у разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому», то може скластись хибне враження, що у випадку, коли така форма організації праці не запроваджується, а початково вибирається працівником і роботодавцем під час укладення трудового договору, на працівника вказаний обов'язок не поширюється. Саме на нього він і поширюється. Тільки у випадку, якщо технічні засоби надані самим роботодавцем для виконання працівником роботи за трудовим договором, то за їх справність і технічний стан нестиме відповідальність роботодавець (ст. 153 КЗпП України та ст. 13 Закону України «Про охорону праці»). При цьому ст. 60-1 КЗпП України визначається, що «порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу». Вказані положення щодо технічного забезпечення працівника програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами можна було би віднести до обов'язкових умов трудового договору, але визначена можливість їхньої відсутності в такому договорі переводить їх у розряд додаткових. Так, трудовим законодавством передбачено, що в разі відсутності у трудовому договорі положення про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами таке забезпечення покладається на власника або

уповноважений ним орган, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим. При цьому якщо такі засоби надаються самим роботодавцем, це дає йому підстави до укладення договору про повну матеріальну відповідальність працівника. Зазначене слідує з положення статті 135-1 КЗпП України, в якій наголошується, що «письмовий договір про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівником, який досяг вісімнадцятирічного віку та який виконує роботу за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу і користується обладнанням та засобами власника або уповноваженого ним органу, наданими йому для виконання роботи». Навіть якщо такого договору не укладено, то повна матеріальна відповідальність настає також у випадку, якщо «шкоди завдано недостаткою, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, наданих у користування працівнику для виконання роботи за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу. У разі звільнення працівника та неповернення наданих йому в користування обладнання та засобів з нього може бути стягнуто балансову вартість такого обладнання в порядку, визначеному КЗпП» (п. 10 ст. 134 КЗпП).

Отже, з указанного впливає, що до обов'язкових умов трудового договору будуть належати умови щодо строків подання такими працівниками звітів про виконану роботу; розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів; порядок відшкодування інших, пов'язаних з виконанням дистанційної роботи, витрат.

За дистанційної роботи працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу. З даного приводу виникають питання: яким чином здійснюється облік робочого часу у випадку укладення договору про дистанційну роботу? Які засоби для цього використовувати? Адже, як свідчать дані досліджень компанії NordVPN Teams, що спеціалізується на підтримці бізнесу, співробітники, яких через пандемію перевели на дистанційну роботу, працюють із дому на дві години довше, ніж в офісі. І мають більше навантаження, аніж до COVID-19.

Опитування, зокрема, засвідчило, що, працюючи вдома, люди роблять коротші обідні перерви, часто працюють, незважаючи на хворобу. Й загалом, іноді йдеться про повну відсутність розмежування між робочим та вільним часом, коли до виконання поставлених керівництвом завдань люди повертаються навіть вночі [10]. При цьому за правилами ст. 60-1 КЗпП «працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок із власником або уповноваженим ним органом, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається в трудовому договорі про дистанційну роботу». Із цього слідує, що однією з обов'язкових умов трудового договору про дистанційну роботу є визначення періоду відключення працівника від будь-яких засобів електронного зв'язку, визначеного таким договором. Така вказівка дасть змогу уникнення притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності у випадку відсутності з ним зв'язку.

Повертаючись до визначення дистанційної роботи, нагадаємо, що остання визначається як форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Із даного визначення та проаналізованих нами положень КЗпП та Закону України «Про охорону праці», в яких для визначення сторони роботодавця використовується поняття «власник або уповноважений ним орган», слідує, що трудовий договір про дистанційну роботу з фізичною особою – роботодавцем укладатись не може. Вважаємо це недоліком у правовому регулюванні дистанційної роботи, що вимагає виправлення шляхом внесення відповідних змін до чинного законодавства.

Отже, трудовий договір про дистанційну роботу – специфічний різновид трудового договору з притаманними йому рисами, які відображаються в змісті вказаного договору та в можливості його укладення визначеним колом осіб. Трудова діяльність, яка здійснюється на підставі такого договору, є відмінною від «найманої праці», що виконується на підставі укладених інших видів трудових договорів. Так, вона може не здійснюватися з підляганням працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку (якщо інше не перед-

бачено в самому договорі); режим робочого часу підприємства, установи чи організації хоч і поширюється на працівника, що працює дистанційно, але не врегульований нормами права порядок його обліку; працівник самостійно несе обов'язок щодо забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці (хоча додаткові правила щодо безпеки праці можуть бути визначені в самому договорі) та ін.

Висновки

Трудовий договір про дистанційну роботу належить до особливих видів трудових договорів, що зумовлено його змістом. Враховуючи законодавчу позицію щодо необхідності передбачення відповідних умов у ньому, їх можна класифікувати на обов'язкові та додаткові. Обов'язковими умовами такого договору є: 1) місце роботи; 2) вказівка на те, що робоче місце для виконання роботи визначається працівником на його вибір поза приміщеннями та територією підприємства, установи чи організації; 3) трудова функція; 4) визначені засоби електронного зв'язку; 5) визначення періоду відключення працівника від будь-яких засобів електронного зв'язку, визначеного таким договором; 6) оплата праці; 7) строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу; 8) розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів; 9) порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат; 10) строк договору (у випадку укладення строкового трудового договору, визначених ст. 23 КЗпП).

До додаткових умов договору про дистанційну роботу можна віднести: 1) умови щодо забезпечення безпеки праці; 2) порядок і строки забезпечення працівника необхідними для виконання ним своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами; 3) розподіл робочого часу працівником та поширення на нього правил внутрішнього трудового розпорядку.

Звісно, в межах однієї статті неможливо дослідити всі притаманні трудовому договору про дистанційну роботу особливості, що і вказує на напрями подальших наукових досліджень.

Iryna Kozub. An employment contract for remote work in the system of employment contracts

The article is devoted to the analysis of the content of the employment contract on remote work. On the basis of the study, the author came to the conclusion that this contract belongs to special types of employment contracts, which is due to its content. The terms of such an agreement can be classified into mandatory and additional, taking into account the legislative position on the need to reflect certain conditions in its content.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30.03.2020 р., № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>
2. Новіков Д.О., Лук'янчиков О.М. Цивільстичний характер змін у Кодексі законів про працю України, пов'язаних із впровадженням правового регулювання дистанційної роботи. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 4. С. 100–103.
3. Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 р., 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>
4. Наньєва М.І. Укладення трудового договору з дистанційними працівниками за законодавством України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція*. 2019. № 38. С. 106–108.
5. Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. *Підприємництво, господарство, право*. 2021. № 1. С. 93–99.
6. Engels C. Subordinate Employees or SelfEmployed Workers? Comparative Labor Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. R. Blanpain (ed.). Wolters Kluwer, X ed., 2010. P. 339–360.
7. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: Постанова КМУ від 17 січня 2018 р., № 67-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-p#Text>
8. Середа О.Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві. *Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., (Суми, 5–7 черв. 2014 р.). Суми : СумДУ, 2014. С. 245–248.
9. Закон України «Про охорону праці». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
10. Дистанційна робота «в законі»: за що частина фахівців його критикує. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-sports/3186598-golovni-intrigi-i-suzetni-linii-australian-open2021.html>

The mandatory terms of such an agreement are: place of work; indication that the workplace for the work is determined by the employee of his choice outside the premises and territory of the enterprise, institution or organization; labor function; defined electronic communication tools; determining the period of disconnection of the employee from any means of electronic communication specified in such an agreement; remuneration; terms of submission by such employees of reports on the work performed; the amount, procedure and terms of payment to employees of compensation for the use of equipment, software and hardware, information security and other means of use of their or rented equipment; the procedure for reimbursement of other costs related to the remote work; term of the contract (in case of conclusion of a fixed-term employment contract defined by Art. 23 of the Labor Code).

Additional terms of the agreement on remote work include: conditions for ensuring safety of work; the procedure and terms of providing the employee with the necessary equipment, software and technical means, information protection means and other means to fulfill his duties; distribution of working time by the employee and the spread of internal labor regulations on him/ her.

Transferring an employee to remote work (without concluding an employment contract on remote work) is a special type of transfer, which is temporary. Such transfer can be carried out both on the initiative of the employee and the employer. In cases determined by regulatory acts, the employer is obliged to transfer employees to remote work.

Key words: content of the contract; mandatory terms of the contract; additional terms of the contract; transfer to a new form of labor organization; labor function; workplace; term of the contract; employer's duty; safety of work.

