

Література:

1. Сімутіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: моногр. Київ : Ніка-Центр, 2018. 436 с.
2. Сокол М. В. і Вознюк Н. І. Правове регулювання призупинення дії трудового договору. *Історико-правовий часопис*. 2022. № 2(19). С. 26–32.
3. Іванов О. Ю., Котова Л. В. Призупинення дії трудового договору в контексті нормативного закріплення форм балансу інтересів працівників і роботодавців. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2022. № 2(44). С. 117–127.
4. Глущенко М. П. Захист прав працівників у випадку призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2022. № 74. С. 176–182.
5. Постанова Верховного Суду від 14 квітня 2022 р. у справі № 308/9708/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104086064> (дата звернення: 11.03.2024).

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-432-0-16>

THE CONCEPT OF AN EMPLOYMENT CONTRACT ON REMOTE WORK

ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ

Sevostyanov S. S.

*Postgraduate Student
Volodymyr Dahl East Ukrainian
National University,
Kyiv, Ukraine*

Севост'янов С. С.

*здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти спеціальності 081 "Право"
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля
м. Київ, Україна*

Динамічна трансформація ринку праці в Україні в умовах воєнного стану потребує модернізації трудових відносин. У вітчизняній правовій системі виникають нові нетипові форми зайнятості (надомна

робота, робота з нефіксованим часом, дистанційна робота), які відрізняються від стандартної особливими умовами організації праці.

З метою удосконалення та уніфікації законодавчого врегулювання нетипових форм зайнятості у статті 60² Кодексу законів про працю передбачено поняття дистанційної роботи та особливості її виконання працівником. Відповідно до ч.1 ст. 60² КЗпП 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 [1].

Незважаючи на нормативне закріплення особливостей дистанційної роботи та затвердження Типової форми трудового договору про дистанційну роботу, чинне законодавство не містить поняття трудового договору про дистанційну роботу як окремого виду трудового договору. З метою дослідження особливостей індивідуально-правового регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості, вважаємо за доцільне визначити поняття трудового договору про дистанційну роботу, спираючись на вітчизняні наукові підходи до розуміння загального поняття трудового договору з урахуванням особливих умов дистанційної роботи.

Відповідно до положень ч. 1 ст. 21 КЗпП 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 [1].

Незважаючи на законодавче визначення поняття «трудоий договір», у вітчизняній науці існують різноманітні доктринальні підходи до визначення поняття трудового договору. Зокрема, представники харківської школи трудового права надають трудовому договору багатоцільове значення. По-перше, він є найважливішим інститутом трудового права, що посідає центральне місце в його системі та системі законодавства про працю. По-друге, він є важливою гарантією таких взаємопов'язаних трудових прав, як право на працю, право на обрання виду зайнятості та виключного права громадянина на розпорядження своїми здібностями до праці. По-третє, трудовий договір є умовою для застосування до працівника трудового законодавства. По-четверте, трудовий договір є підставою виникнення трудових пра-

ввідносин і створює юридичну базу для їх функціонування. Договір є регулятором трудових та деяких пов'язаних із ними відносин [2].

І.І. Митрофанов та О.В. Плєскун розглядають трудовий договір як індивідуальний регулятор трудових відносин та визначають його як договір між працівником та роботодавцем, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу за визначеною трудовим договором трудовою функцією з додержанням 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 [3, с. 112].

У проєкті Трудового кодексу трудовий договір визначається як угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується в інтересах роботодавця особисто виконувати роботу, визначену такою угодою, а роботодавець зобов'язується надати працівникові роботу за такою угодою, своєчасно та у повному обсязі виплачувати винагороду і забезпечувати належні умови праці [4].

Розглядаючи трудовий договір про дистанційну роботу в якості індивідуального регулятора трудових відносин між працівником та роботодавцем, варто зазначити, що його визначення буде відмінним за змістом від класичного розуміння трудового договору, зважаючи на такі особливості дистанційної роботи, як:

- 1) виконання роботи працівником поза робочим приміщенням роботодавця;
- 2) використання інформаційно-комунікаційних технологій;
- 3) вибір місця роботи працівником;
- 4) організація місця роботи працівником за власним бажанням;
- 5) відсутність підпорядкованості правилам внутрішнього розпорядку;
- 6) неможливість роботодавцем забезпечити безпечні та здорові умови праці у зв'язку із самостійним вибором працівником місця роботи.

Зважаючи на особливості дистанційної роботи можна виокремити таку відмінну від звичайного трудового договору ознаку трудового договору про дистанційну роботу як відсутність організаційної умови, яка передбачає обов'язок працівника підпорядковуватись правилам внутрішнього розпорядку, а роботодавця зі свого боку забезпечити безпечні умови праці в момент виконання працівником трудової

функції. Як зазначає Д.О. Плехов, дистанційний працівник не перебуває під безпосереднім контролем роботодавця, режим робочого часу встановлює на свій власний розсуд: час початку і час закінчення роботи, порядок чергування часу роботи та часу відпочинку та їх тривалість, час перерв у роботі тощо [5].

З урахуванням вищевикладеного, ґрунтуючись на загальному визначенні поняття «трудовий договір» з урахуванням законодавчо визначених особливостей дистанційної роботи, можна визначити трудовий договір про дистанційну як окремий вид трудового договору, що являє собою угоду між працівником та роботодавцем, за якою працівник зобов'язується в інтересах роботодавця особисто виконувати роботу, визначену такою угодою поза робочим приміщенням роботодавця в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, а роботодавець у свою чергу зобов'язується своєчасно та у повному обсязі виплачувати винагороду за виконану роботу, визначену такою угодою.

Література:

1. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 09.03.2024).
2. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків : Вид-во 2022. 376 с.
3. Трудовий договір як юридичний факт у трудовому праві : монографія / І. І. Митрофанов, О. В. Плескун ; за заг. ред. І. І. Митрофанова. Одеса : Видавництво «Фенікс», 2014. 272 с.
4. Проект Трудового кодексу України – СПО Об'єднань Профспілок. *СПО Об'єднань Профспілок – Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок*. URL: <https://spo.fpsu.org.ua/laws/proekt-trudovogo-kodeksu-ukrayiny-78/> (дата звернення: 14.03.2024).
5. Плехов Д. Правове регулювання дистанційної роботи : дис. ... д-ра філософії в галузі права. Харків, 2022. 209 с.