

Андрій БІЛОХА,

здобувач вищої освіти третього року навчання, спеціальність 081 - Право,
третій освітньо-науковий рівень доктор PhD
кафедри права гуманітарно-правового факультету
Національного аерокосмічного університету
«Харківський авіаційний інститут», Харків, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0602-1297>
e-mail: a.i.bilokha@khai.edu,

DOI: <https://doi.org/10.32620/pls.2025.67.05>

ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ: СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ

Анотація: Дослідження аналізує правову природу дистанційної роботи як альтернативної форми зайнятості в Україні. Актуальність теми зумовлена стрімким зростанням популярності дистанційної зайнятості під впливом пандемії COVID-19 та воєнного стану. У роботі розглядається еволюція нормативно-правового регулювання даного інституту, зокрема аналізуються ключові законодавчі акти, прийняті у 2020-2021 роках. Особлива увага автора приділена проблемі визначення предмету трудового договору про дистанційну роботу, що є предметом наукових дискусій. Доводиться перевага концепції, за якої предмет трудового договору розглядається як процес праці, що включає в себе спеціальність, кваліфікацію, посаду та трудову функцію. Дослідження виявляє технологічні обмеження застосування дистанційної форми зайнятості та вплив державної цифрової політики на розвиток даного інституту тощо. Робота може бути використаною для більш детального теоретичного дослідження поняття предмету трудового договору про дистанційну роботу з подальшим практичним застосуванням.

Ключові слова: дистанційна робота, договір про дистанційну роботу, предмет договору про дистанційну роботу, трудова функція, цифровізація.

Дистанційна робота, як правове явище, в Україні є достатньо новою формою зайнятості, яка тільки віднедавна вийшла на пік своєї популярності. Так, безперечно, до такого виду діяльності працівники проявляли інтерес досить давно, проте пандемія коронавірусної хвороби та початок повномасштабної військової агресії з боку російської федерації на території України породили попит саме на можливість дистанційно працювати.

Так, наразі дистанційна робота в Україні має певний виток правової регламентації в національному законодавстві. Зокрема варто згадати Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) від 17 березня 2020 року № 530-IX», 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 березня 2020 року № 540-IX, у відповідності до яких роботодавцям надано можливість змінювати істотні умови праці своїх підлеглих шляхом надання можливості працювати дистанційно задля збереження здоров'я працівників та уникнення ризиків захворювання короно вірусною хворобою.

Згодом 27 лютого 2021 року набрав

чинності Закон 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 лютого 2021 року № 1213-IX, яким було внесено зміни до КЗпП України щодо правового регулювання на законодавчому рівні особливостей нетипових видів зайнятості, таких як дистанційна робота, надомна робота, робота із нефіксованим робочим часом тощо.

Також Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України Наказом № 913-21 від 05 травня 2021 року «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу» було затверджено типову форму трудового договору про дистанційну роботу, якою були визначені особливості та істотні умови такого виду договору, серед яких є й предмет.

Проте законодавцем досить вузько розтлумачено поняття предмету трудового договору про дистанційну роботу, виділивши лише трудову функцію працівника з позначенням інших характеристик виконуваної роботи. Науковці ж у свою чергу трактують поняття предмету дещо ширше.

Так наприклад, Т.В. Бачинський під предметом трудового договору розуміє власне працю

працівника в процесі виробництва [1].

А. Ю. Денисевич як предмет трудового договору розглядає робочу силу працівника, тобто сукупність фізичних і духовних здібностей кожної конкретної людини. Проте саму по собі робочу силу автор характеризує як товар. З такими тезами неможливо погодитися з огляду на те, що вироблення та продаж товару є особливістю саме цивільно-правових зобов'язань, тому характеристика предмету трудового договору у виді робочої сили конкретної людини є недоцільним [2].

У свою чергу Л.М. Князькова у своїй науковій роботі визначає предмет трудового договору процесом праці з похідними від нього посиленнями на спеціальність, кваліфікацію, посаду, виконання працівником визначеної трудової функції тощо [3].

На нашу думку, позиція автор стосовно визначення предмету трудового договору дає ширше розуміння і застосовування на практиці такого поняття. З огляду на таке застосування виникає можливість більш конкретно диференціювати трудові договори з типовою та нетиповою зайнятістю, а також можливість укладення того чи іншого виду трудового договору з певною категорією працівників.

У такому випадку для більшої конкретизації позиції Л.М. Князькової, варто звернутися до академічного тлумачного словника української мови, за яким поняття кваліфікації визначено як окрему галузь науки, техніки, мистецтва; сфера чиеїс діяльності або вивчення чого-небудь. Крім того, даний термін охоплює область професійної діяльності або наукового дослідження певного явища. Що стосується поняття спеціальності, то вона визначається як ступінь придатності, підготовленості до якого-небудь виду праці. Інакше

Ключовим критерієм, що визначає можливість дистанційної зайнятості, є характер трудових функцій та їх сумісність із використанням інформаційно-телекомунікаційних технологій. Такі професії, як правило, пов'язані з інтелектуальною працею, обробкою даних, аналітикою, проектною діяльністю або комунікаційними послугами. Вони не вимагають постійної фізичної присутності на конкретному робочому місці, оскільки основні виробничі процеси можуть бути організовані без особистого контакту.

Це підтверджується результатами досліджень сучасного ринку праці, які свідчать про те, що дистанційний формат найбільш поширений у таких сферах, як ІТ-технології, фінансові послуги, консалтинг, освітня діяльність (у частині дистанційного навчання), маркетинг та медіа. У цих галузях інформаційно-комунікаційні технології не лише сприяють ефективній організації трудового процесу, а й часто є основним інструментом виконання професійних обов'язків.

Сама по собі можливість запровадження дистанційної форми зайнятості безпосередньо залежить від технологічної природи конкретного виду діяльності та ступеня його «діджиталізації». Це обумовлює необхідність диференційованого підходу до регулювання різних форм зайнятості з урахуванням специфіки конкретних професій та галузей економіки.

кажучи, це інтегрований показник набутих знань, умінь і навичок, необхідних для ефективної трудової реалізації. Посадою ж за академічним тлумачним словником української мови називають службове становище, пов'язане з виконанням певних обов'язків у якій-небудь установі, на підприємстві тощо.

При цьому варто зазначити, що з огляду на загальну характеристику, характеристика поняття предмету трудового договору про дистанційну роботу має й свої додаткові особливості. Такі особливості залежать від характеру дистанційної роботи, який виділяє дистанційну зайнятість в ранг нетипової.

Слід зазначити, що дистанційна форма зайнятості має обмежену сферу застосування через об'єктивні особливості різних видів професійної діяльності. Аналіз сучасного ринку праці демонструє, що значний сегмент робіт вимагає фізичної присутності виконавця на конкретному робочому місці. Це стосується передусім видів діяльності, пов'язаних із безпосереднім виробництвом матеріальних товарів, експлуатацією технологічного обладнання або наданням послуг, що передбачають особистий контакт із отримувачем послуг.

За приклад можна взяти сфери, пов'язані з промисловим виробництвом, будівництвом, медичними послугами, громадським харчуванням, транспортними перевезеннями. У цих галузях професійні обов'язки передбачають роботу з матеріальними об'єктами або фізичне втручання у виробничі процеси, що робить дистанційний формат праці принципово неможливим. Відповідно, працівники, зайняті у таких сферах, не мають можливості перейти на дистанційну форму виконання своїх обов'язків.

Саме тому з 2019 року в Україні було ініційовано реалізацію програми «Держава у смартфоні», яка успішно впроваджується під керівництвом Міністерства цифрової трансформації України. Ця президентська ініціатива сформувала інституційні передумови для оптимізації надання адміністративних послуг, що суттєво скоротило часові витрати громадян при їх отриманні.

Системна цифровізація державного управління створила сприятливі умови для розвитку інноваційних форм зайнятості, зокрема дистанційної, яка набуває все більшого значення в умовах сучасної економіки. Активізація цього процесу сприяла прискореному розвитку нормативно-правової бази, що регулює трудові відносини у сфері дистанційної роботи.

В результаті спостерігається якісне вдосконалення правового регулювання інституту трудового договору про дистанційну роботу, зокрема щодо визначення його істотних умов. Це проявляється у більш чіткій регламентації прав та обов'язків сторін, механізмів організації трудового процесу та гарантій для працівників, що працюють у дистанційному режимі.

Отже, предмет трудового договору про дистанційну роботу являє собою комплексну правову категорію, що охоплює специфічну трудову функцію працівника, особливий характер її

виконання з використанням інформаційно-телекомунікаційних технологій та віддалений режим роботи без постійного фізичного перебування на робочому місці роботодавця. Це поняття інтегрує професійну діяльність (у тому

числі спеціальність, кваліфікацію та посаду), процес виконання трудової функції у дистанційному форматі та технологічні умови реалізації трудових обов'язків.

Бібліографічні посилання

1. Т.В. Бачинський. Аналіз юридичних ризиків господарської діяльності ІТ-компаній у Львові. Право України. 2018. № 2018/01. С. 146. URL: <https://doi.org/10.333498/loiu-2018-01-146> (дата звернення: 08.05.2025).

2. А.Ю. Денисевич. Трудовий договір як основа реалізації права на працю. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Право. 2014. № 2.28. С. 24-27.

3. Л.М. Князькова. Співвідношення трудового та цивільно-правового договору: проблеми відмежування. Вісник Маріупольського державного університету. Право. 2024. № 28. С. 68-78.

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу : Закон України від 04.02.2021 № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 07.05.2025).

5. 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 № 913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> (дата звернення: 07.05.2025).

A.Bilokha

Subject of an employment contract for remote work. Its essence and features.

Abstract: The study analyzes the legal nature of remote work as an alternative form of employment in Ukraine. The relevance of the topic is due to the rapid growth in the popularity of remote employment under the influence of the COVID-19 pandemic and martial law. The paper examines the evolution of the regulatory and legal regulation of this institution, in particular, the key legislative acts adopted in 2020-2021 are analyzed. The author pays special attention to the problem of determining the subject of an employment contract on remote work, which is the subject of scientific discussions. The advantage of the concept is proven, according to which the subject of an employment contract is considered as a labor process, which includes a specialty, qualification, position and labor function. The study reveals technological limitations of the application of remote employment and the impact of state digital policy on the development of this institution, etc. The paper can be used for a more detailed theoretical study of the concept of the subject of an employment contract on remote work with further practical application.

Keywords: remote work, contract on remote work, subject of contract on remote work, labor function, digitization.

Зразок для цитування:

Білоха А. Предмет трудового договору про дистанційну роботу: сутність та особливості. Пропілеї права та безпеки, 2025. №6-7. С. 32-34. DOI: <https://doi.org/10.32620/pls.2025.67.05>.