

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-47-1-280-289>

## ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ

*Севост'янов С.С.*

## CONCEPTS AND SIGNS OF AN EMPLOYMENT CONTRACT FOR DISTANCE WORK

*Sevostyanov S. S.*

*У науковій роботі на підставі вітчизняних наукових підходів до розуміння загального поняття трудового договору з урахуванням особливих умов дистанційної роботи досліджено сутнісне наповнення категорії «трудоий договір про дистанційну роботу». На підставі багатоцільового значення трудовий договір про дистанційну роботу розглядається як: 1) підстава виникнення трудових відносин; 2) як субінститут трудового права; 3) як угода між працівником і роботодавцем в якості індивідуального регулятора дистанційних трудових відносин.*

*З метою виокремлення специфічних ознак трудового договору про дистанційну роботу досліджено загальні ознаки трудового договору, до яких належать: наявність угоди та виконання працівником роботи, визначеної трудовим договором; підпорядкування правилам внутрішнього розпорядку, забезпечення умов праці роботодавцем; виплата працівнику заробітної плати.*

*З урахуванням положень чинного трудового законодавства висвітлені наступні особливості дистанційної роботи: виконання роботи працівником поза робочим приміщенням роботодавця; використання інформаційно-комунікаційних технологій; вибір місця роботи працівником; організація місця роботи працівником за власним бажанням; відсутність підпорядкованості правилам внутрішнього трудового розпорядку; неможливість роботодавцем забезпечити безпечні та здорові умови праці.*

*На підставі досліджених особливостей дистанційної роботи виокремлені такі відмінні від звичайного трудового договору ознаки трудового договору про дистанційну роботу як: відсутність умови щодо підпорядкування працівників правилам внутрішнього розпорядку; виконання трудової функції поза робочим приміщенням роботодавця; можливість укладення трудового договору про дистанційну роботу в електронній формі, що прирівнюється до обов'язкової письмової та ін.*

*Грунтуючись на законодавчому та наукових підходах до визначення поняття «трудоий договір», з урахуванням досліджених у науковій роботі особливостей дистанційної роботи надано авторське визначення поняттю трудового договору про дистанційну роботу, яке відображає суть трудового договору як індивідуального регулятора дистанційних трудових відносин між працівником та роботодавцем.*

**Ключові слова:** *дистанційна робота, трудове законодавство, трудовий договір, електронна форма, інформаційно-комунікаційні технології, воєнний стан.*

**Постановка проблеми.** Сфера правового регулювання зайнятості населення зазнала значних змін у зв'язку з пандемією COVID-19 та повномасштабним вторгненням РФ на територію України. Міграція трудових ресурсів та знищення матеріально-технічної бази підприємств, установ, організацій внаслідок збройної агресії РФ обумовили розвиток нетипових форм зайнятості, які відрізняються від стандартної особливими умовами організації праці. З метою удосконалення та уніфікації законодавчого врегулювання нетипових форм зайнятості у статті 60<sup>2</sup> Кодексу законів про працю передбачено поняття дистанційної роботи та особливості її виконання працівником. Відповідно до ч.1 ст. 60<sup>2</sup> 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 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. Визначення поняття трудового договору про дистанційну роботу з урахуванням його специфічних ознак має цінне теоретичне значення у галузі дослідження особливостей індивідуально-правового регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості.

**Стан дослідження.** Поняття й ознаки трудового договору були об'єктом наукових досліджень у роботах таких вчених як О.М. Ярошенка, О.Г. Середи, Г.І. Чанишевої, Н.Б. Болотіної, І.І. Митрофанова, О.В. Плєскуна та ін. Окремим аспектам укладення трудового договору в умовах дистанційної зайнятості присвячені праці М.І. Наньєвої, С. Сільченка

та В.В. Юровської. Водночас, визначення поняття трудового договору про дистанційну роботу та його особливостей ще не були об'єктом наукових дискусій та потребують глибинного дослідження у зв'язку зі стрімким розвитком дистанційних трудових відносин в сучасних умовах.

З огляду на вищезазначене, **метою наукової роботи** є дослідження сутнісного наповнення категорії «трудоий договір про дистанційну роботу», спираючись на вітчизняні наукові підходи до розуміння загального поняття трудового договору з урахуванням особливих умов дистанційної роботи.

**Виклад основного матеріалу.** 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, трудоий договір є умовою для застосування до працівника трудового

законодавства. По-четверте, трудовий договір є підставою виникнення трудових правовідносин і створює юридичну базу для їх функціонування. Договір є регулятором трудових та деяких пов'язаних із ними відносин [2]. Представники одеської правової школи також розглядають трудовий договір як багатозначне поняття. Так, Г.І. Чанишева визначає трудовий договір як: 1) угоду про працю; 2) форму реалізації конституційного права на вільну працю; 3) юридичний факт, що є підставою виникнення, існування та розвитку трудових правовідносин; 4) інститут трудового права; 5) правову форму реалізації принципу свободи праці; 6) юридичну форму підбору кадрів роботодавцем [3].

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» [4, с.112].

У проекті 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» [5].

З урахуванням вітчизняних наукових поглядів, на підставі існуючого багатоцільового підходу до загального поняття «трудоий договір» можливо виокремити наступні сутнісні значення поняття «трудоий договір про дистанційну роботу»:

1) трудовий договір про дистанційну роботу як підстава виникнення трудових відносин. У цьому значенні трудовий договір розглядається як юридичний факт, на підставі якого виникають, існують та розвиваються дистанційні трудові відносини;

2) трудовий договір про дистанційну роботу як субінститут трудового права. У рамках основного інституту трудового договору субінститут трудового договору про дистанційну роботу об'єднує спеціальні правові норми, що визначають зміст, термін дії договору та регулюють відносини між роботодавцем та дистанційним працівником;

3) трудовий договір про дистанційну роботу як угода між працівником і роботодавцем. Однією з умов офіційного працевлаштування у сфері дистанційної зайнятості є укладення трудового договору, який виступає індивідуальним регулятором трудових відносин.

Розглядаючи трудовий договір про дистанційну роботу в якості індивідуального регулятора трудових відносин між працівником та роботодавцем, варто зазначити, що визначення його специфічних ознак можливе виключно на підставі аналізу загальних ознак трудового договору.

К.Ю. Мельник на підставі визначення поняття трудового договору наводить такі ознаки: 1) наявність домовленості на основі вільного волевиявлення працівника та роботодавця щодо умов трудового договору; 2) зобов'язання працівника

особисто виконувати роботу, визначену трудовим договором; 3) зобов'язання працівника підпорядковуватися в ході роботи правилам внутрішнього трудового розпорядку; 4) зобов'язання роботодавця виплачувати працівнику заробітну плату; 5) зобов'язання роботодавця забезпечувати умови праці, необхідні для виконання працівником роботи, передбачені законодавством про працю, колективним і трудовим договором [6].

Г.І. Чанишева визначає наступні ознаки трудової діяльності, яка здійснюється на підставі трудового договору: 1) працівник виконує роботу за обумовленою трудовою функцією; 2) укладення трудового договору передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства, включення працівника у сферу господарювання роботодавця; 3) робота виконується відповідно до вказівок і під контролем роботодавця з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку; 6) робота виконується особисто працівником; 6) робота виконується на визначеному працівникові робочому місці, на якому вимагається його присутність, із наданням працівнику необхідних для роботи засобів та забезпеченням належних умов праці; 7) регламентується тривалість робочого часу та встановлюються норми праці; 8) працівнику періодично виплачується заробітна плата, яка є єдиним або основним джерелом його доходів та ін. [7]

Погоджуючись з думкою науковців, вважаємо за доцільне об'єднати зазначені ознаки у наступні групи: предметні (наявність угоди та виконання працівником роботи, визначеної трудовим договором); організаційні (підпорядкування правилам внутрішнього розпорядку, забезпечення умов праці роботодавцем); майнові (виплата працівнику заробітної плати).

Трудовому договору про дистанційну роботу притаманні такі загальні ознаки як особисте виконання працівником трудової функції, визначеної трудовим договором, та гарантована оплата праці з боку роботодавця. При цьому, організаційні ознаки трудового договору про дистанційну роботу є відмінними від загальних ознак, притаманних звичайному трудовому договору, у зв'язку з наступними особливостями дистанційної роботи:

1) виконання роботи працівником поза робочим приміщенням роботодавця. Одним із обов'язків роботодавця за трудовим договором є інформування працівника про місце роботи та визначене робоче місце, обладнане необхідними для роботи засобами. У разі виконання трудової функції за трудовим договором про дистанційну роботу працівник перебуває поза робочим приміщенням роботодавця, тобто місце роботи працівника не збігається з місцезнаходженням роботодавця. Роботодавець в рамках трудового договору про дистанційну роботу може надавати працівнику фінансові ресурси, обладнання та засоби, необхідні для виконання дистанційної роботи, однак працівник у процесі виконання роботи перебуває у окремому приміщенні, яке роботодавцю не належить;

2) використання інформаційно-комунікаційних технологій. Використання сучасних засобів і видів телекомунікацій (телефон, комп'ютер з виходом в Інтернет, електронна пошта тощо) надає учасникам трудових відносин можливість під час роботи спілкуватися з колегами, керівництвом, а також безпосередніми клієнтами, роботодавцем (замовниками робіт і послуг) в режимі реального часу;

3) вибір місця роботи працівником. Зазвичай, працівник самостійно обирає місце роботи, оскільки у більшості випадків специфіка виконання дистанційної роботи не

передбачає особливих умов та використання працівником спеціального обладнання, яке належить роботодавцю. Водночас, роботодавець під час укладення трудового договору про дистанційну роботу може висувати працівнику умови про географічну обмеженість вибору працівником місця роботи, обумовлену особливістю виконуваної роботи;

4) організація місця роботи працівником за власним бажанням. Відповідно до вимог чинного трудового законодавства забезпечення робочого місця працівника необхідними для роботи засобами є безпосереднім обов'язком роботодавця. Як було згадано вище, працівник може виконувати дистанційну роботу поза приміщенням роботодавця за вибраним на власний розсуд місцем роботи. При цьому, працівник для виконання дистанційної роботи, зазвичай використовує власні технічні засоби телекомунікації (телефон, стаціонарний комп'ютер, ноутбук, гарнітуру та ін.). Водночас, однією з умов трудового договору про дистанційну роботу може бути обов'язкове використання працівником технічних засобів, які належать роботодавцю. У даному випадку, у роботодавця виникає обов'язок забезпечити працівника необхідними засобами, а у працівника у свою чергу – обов'язок бережливо ставитися до майна роботодавця;

5) відсутність підпорядкованості правилам внутрішнього розпорядку. При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд. Роботодавець фактично не може перевірити, скільки часу працівник присвятив дистанційній роботі, що у свою чергу може сприяти погіршенню особистої дисципліни працівника та якості роботи. Водночас, як свідчать зарубіжні дослідження, дистанційні працівники працюють понаднормово. За даними дослідження ЕСаТТ – Electronic Commerce

and Telework Trends, проведеного за підтримки комісії ЄС, серед звичайних співробітників тільки 50% працюють більше часу, узгодженого в договорі, тоді як серед телепрацівників цей показник наближається до 80 %. У той же час проведене у Швеції дослідження показало, що працюючі вдома виконують неформальну та додатково не оплачувану понаднормову роботу [8, с.29].

б) неможливість роботодавцем забезпечити безпечні та здорові умови праці у зв'язку із самостійним вибором працівником місця роботи. Відповідно до ч.2 ст. 153 КЗпП України забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на роботодавця, крім випадків укладення між працівником та роботодавцем трудового договору про дистанційну роботу [1]. У зв'язку з самостійним вибором працівником місця та часу виконання дистанційної роботи роботодавець позбавлений можливості здійснювати контроль за безпечністю обладнання та за станом приміщення, у якому перебуває працівник. При цьому, положення ч.3 ст.60<sup>2</sup> КЗпП України містить вимогу щодо заборони укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів [1]. З метою убезпечення працівників від виробничих травм та нещасних випадків, у трудовому договорі можна передбачити умову про обов'язок працівника перед початком виконання роботи письмово повідомляти роботодавця про стан обладнання та робочого місця, а також про відсутність небезпечних факторів.

Зважаючи на особливості дистанційної роботи можна виокремити наступні відмінні від звичайного трудового договору ознаки трудового договору про дистанційну роботу:

1) відсутність умови щодо підпорядкування працівників правилам внутрішнього розпорядку. 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» [8, с.22];

2) виконання трудової функції поза робочим приміщенням роботодавця;

3) організація місця роботи працівником за власним бажанням;

4) відсутність умови про зобов'язання роботодавця забезпечувати безпечні умови праці в момент виконання працівником трудової функції.

Однією з особливостей трудового договору про дистанційну роботу є також можливість укладення його в електронній формі. Дана риса не є специфічною, оскільки укладення трудового договору в електронній формі є також можливим у разі виникнення та розвитку трудових відносин в умовах класичної форми зайнятості. Водночас, у більшості випадків особливості виконання дистанційної роботи обумовлюють необхідність укладення трудового договору на відстані за допомогою засобів телекомунікації, що є особливо актуальним в умовах воєнного стану.

Відповідно до ч.1 ст. 24 КЗпП трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі [1]. При цьому, законодавцем визначений окремий перелік обставин, за яких додержання письмової форми трудового договору є обов'язковою, серед яких, зокрема, укладення трудового договору про дистанційну роботу. Імперативна вимога закону щодо письмової форми трудового договору з дистанційним працівником обумовлена специфікою виконання дистанційної роботи поза приміщенням роботодавця та спрямована на захист прав працівника під час доведення факту існування

трудових відносин у разі виникнення трудового спору.

Електронна форма трудового договору згадується лише у статті 49<sup>6</sup> КЗпП, яка передбачає особливості укладення трудового договору в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин. У сучасному проекті Трудового кодексу, представленому Спільним представницьким органом профспілок України, передбачена електронна форма трудового договору, яка прирівнюється до письмової [5]. При цьому, можливість укладення трудового договору в електронній формі закріплена у розділі про загальні положення трудового договору та передбачена для всіх трудових відносин, а не лише тих, які підпадають під дію спрощеного правового регулювання. Укладення трудового договору в електронній формі позбавляє працівника необхідності особисто приїжджати за місцезнаходженням роботодавця для обговорення умов та підписання трудового договору, що є особливо актуальним у випадку виконання працівником дистанційної роботи.

Спрощення процедури укладення трудового договору передбачається також Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», відповідно до ч.1. ст. 2 якого: «у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору» [9]. Акцент на диспозитивному врегулюванні сторонами питання щодо форми укладення трудового договору в умовах воєнного стану є підґрунтям для ширшого застосування електронної форми трудового договору про дистанційну роботу.

На думку Н. М. Швець, можливим видається укладення трудового договору шляхом оформлення його у формі електронного документа, який за дотримання необхідних умов, враховуючи загальні уявлення про зміст договору, буде вважатись

дійсним. Тобто структура трудового договору буде цілком збережена, основною відмінністю стане тільки спосіб закріплення прав та обов'язків сторін та істотних умов, без яких такий договір буде вважатись неукладеним [10]. У разі укладення трудового договору про дистанційну роботу в електронній формі його зміст може бути представлений у формі текстового файлу придатного для візуального сприйняття людиною, який на відміну від звичайної письмової форми не переводиться у паперовий формат, та почергово підписується електронними цифровими підписами (ЕЦП) роботодавця та працівника.

З урахуванням особливостей створення електронних документів, вважаємо за можливе виокремити такі етапи укладення трудового договору про дистанційну роботу в електронній формі:

1) досягнення роботодавцем та працівником домовленості про підписання трудового договору в електронному форматі;

2) створення працівником власного електронного цифрового підпису (у разі відсутності); створення роботодавцем електронного підпису юридичної особи або фізичної особи-підприємця (у разі відсутності);

3) узгодження сторонами умов остаточного проекту трудового договору (особисто під час зустрічі або за допомогою засобів електронної комунікації);

4) підписання роботодавцем файлу з текстом трудового договору за допомогою ЕЦП;

5) направлення підписаного трудового договору працівнику за допомогою засобів електронної комунікації з доказами підписання файлу;

6) підписання працівником за допомогою ЕЦП файлу з текстом трудового договору, який був попередньо підписаний роботодавцем (наприклад, за допомогою

«Дія.Підпис» або програми «Кваліфікований надавач електронних довірчих послуг»);

7) направлення працівником підписаного трудового договору за допомогою засобів електронної комунікації роботодавцю з доказами підписання (наприклад, протоколом створення та перевірки електронного підпису).

За умови проставлення сторонами власних електронних цифрових підписів на електронному документі, що містить текст трудового договору, договір про дистанційну роботу буде вважатись укладеним в електронній формі.

Вищезазначені специфічні ознаки у своїй сукупності дозволяють сформулювати визначення поняття трудового договору про дистанційну роботу як окремого виду трудового договору, що являє собою укладену у письмовій (електронній) формі 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 без підпорядкування правилам внутрішнього розпорядку 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. Надане визначення трудового договору про дистанційну роботу відображає суть трудового договору як індивідуального регулятора трудових відносин між працівником та роботодавцем та засноване на особливостях виконання дистанційної роботи.

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

серед яких дистанційна робота, яка відрізняється від стандартної особливими умовами організації праці та потребує спеціального індивідуально-правового регулювання, яке полягає в укладенні між сторонами трудового договору.

Специфічні ознаки трудового договору про дистанційну роботу залежать від таких особливостей дистанційної зайнятості 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 трудового розпорядку;
- 6) неможливість роботодавцем забезпечити безпечні та здорові умови праці.

На підставі досліджених особливостей дистанційної роботи видається можливим виокремити наступні відмінні від звичайного трудового договору ознаки трудового договору про дистанційну роботу:

- 1) відсутність умови щодо підпорядкування працівників правилам внутрішнього розпорядку;
- 2) виконання трудової функції поза робочим приміщенням роботодавця;
- 3) організація місця роботи працівником за власним бажанням;
- 4) відсутність умови про зобов'язання роботодавця забезпечувати безпечні умови праці в момент виконання працівником трудової функції;
- 5) можливість укладення трудового договору про дистанційну роботу в електронній формі, що прирівнюється до обов'язкової письмової.

Визначення поняття «трудоий договір про дистанційну роботу» базується на

загальнотеоретичних підходах науковців до розуміння сутності трудового договору. Засновуючись на багатоцільовому підході до загального поняття «трудоий договір» можливо виокремити такі сутнісні значення поняття «трудоий договір про дистанційну роботу», як: трудоий договір про дистанційну роботу як підстава виникнення трудових відносин; трудоий договір про дистанційну роботу як субінститут трудового права; трудоий договір про дистанційну роботу як угода між працівником і роботодавцем.

Грунтуючись на загальному визначенні поняття «трудоий договір» з урахуванням визначених особливостей дистанційної роботи, можна визначити трудоий договір про дистанційну роботу як окремий вид трудового договору, що являє собою укладену у письмовій (електронній) формі 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 без підпорядкування правилам внутрішнього розпорядку 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: 23.04.2024).
2. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с.
3. Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України / Г.І.



Чанишева, Б.А. Римар. О.: Фенікс, 2012. С. 150-151.

4. Трудовий договір як юридичний факт у трудовому праві : монографія / І. І. Митрофанов, О. В. Плєскун ; за заг. ред. І. І. Митрофанова. Одеса : Видавництво «Фенікс», 2014. 272 с.

5. 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: 23.04.2024).

6. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник /К.Ю, Мельник. Харків: Діса плюс, 2015. С. 152.

7. Чанишева Г.І. Співвідношення трудового договору із цивільно-правовими договорами про працю. Наукові праці НУ ОЮА, 2012. С.207-208.

8. Плєхов Д. Правове регулювання дистанційної роботи : дис. ... д-ра філософії в галузі права. Харків, 2022. 209 с.

9. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 01.05.2024).

10. Швец Н., Черняченко Д. Електронна форма трудового договору в контексті реформування законодавства про працю. Підприємництво, господарство і право. 2019. № 1. С. 84–89.

#### References:

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy : Kodeks Ukrainy vid 10.12.1971 r. № 322-VIII : stanom na 24 hrud. 2023 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (data zvernennia: 23.04.2024).

2. Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk (za red. prof. O. M. Yaroshenko). Kharkiv: Vyd-vo 2022. 376 s.

3. Chanyшева Н.І., Rymar В.А. Vydy trudovoho dohovoru za zakonodavstvom Ukrainy /Н.І. Chanyшева, В.А. Rymar. О.: Feniks, 2012. S. 150-151.

4. Trudovy dohovir yak yurydychnyi fakt u trudovomu pravi : monohrafiia / І. І. Mytrofanov, О.

V. Pleskun ; za zah. red. І. І. Mytrofanova. Odesa : Vydavnytstvo «Feniks», 2014. 272 s.

5. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy – SPO Obiednan Profspilok. SPO Obiednan Profspilok – Spilnyi predstavnytskyi orhan reprezentatyvnykh vseukrainskykh obiednan profspilok. URL: <https://spo.fpsu.org.ua/laws/proekt-trudovogo-kodeksu-ukrayiny-78/> (data zvernennia: 23.04.2024).

6. Melnyk K.Iu. Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk /K.Iu, Melnyk. Kharkiv: Disa plus, 2015. S. 152.

7. Chanyшева Н.І. Spivvidnoshennia trudovoho dohovoru iz tsyvilno-pravovymy dohovoramy pro pratsiu. Naukovi pratsi NU OYuA, 2012. S.207-208.

8. Pliekhov D. Pravove rehuliuвання dystantsiinoi roboty : dys. ... d-ra filosofii v haluzi prava. Kharkiv, 2022. 209 s.

9. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu : Zakon Ukrainy vid 15.03.2022 r. № 2136-IX : stanom na 24 hrud. 2023 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (data zvernennia: 29.04.2024).

10. Shvets N., Cherniachenko D. Elektronna forma trudovoho dohovoru v konteksti reformuvannia zakonodavstva pro pratsiu. Pidpriemnytstvo, gospodarstvo i pravo. 2019. № 1. S. 84–89.

#### *Sevostyanov S. Concepts and signs of an employment contract for distance work – Article.*

*In the scientific work, on the basis of domestic scientific approaches to understanding the general concept of an employment contract, taking into account the special conditions of remote work, the essential content of the category "employment contract on remote work" was investigated. On the basis of its multi-purpose meaning, the labor contract on remote work is considered as: 1) the basis for the emergence of labor relations; 2) as a sub-institute of labor law; 3) as an agreement between the employee and the employer as an individual regulator of remote labor relations.*

*In order to identify the specific features of an employment contract on remote work, the general features of an employment contract were investigated, which include: the existence of an agreement and the employee's performance of the work defined by the employment contract; compliance with the rules of the*

*internal procedure, provision of working conditions by the employer; payment of wages to the employee.*

*Taking into account the provisions of the current labor legislation, the following features of remote work are highlighted: performance of work by the employee outside the employer's workplace; use of information and communication technologies; the employee's choice of workplace; organization of the workplace by the employee at his own request; lack of compliance with internal labor regulations; inability of the employer to provide safe and healthy working conditions.*

*On the basis of the investigated features of remote work, the following features of the remote work contract, which are different from the usual labor contract, are singled out, such as: the absence of a condition regarding the subordination of employees to the rules of the internal procedure; performance of labor functions outside the employer's premises; the possibility of concluding an employment contract on remote work in electronic form, which is equivalent to a mandatory written one, etc.*

*Based on the legislative and scientific approaches to the definition of the concept of "employment contract", taking into account the features of remote work investigated in the scientific work, an author's definition of the concept of a remote work contract is given, which reflects the essence of the labor contract as an individual regulator of remote labor relations between the employee and the employer.*

**Key words:** *remote work, labor legislation, labor contract, electronic form, information and communication technologies, martial law.*

*Авторська довідка:*

**Севост'янов С. С.** – здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти спеціальності 081 "Право, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, м. Київ, Україна, [asp-081-22-476@snu.edu.ua](mailto:asp-081-22-476@snu.edu.ua)

*Стаття надійшла до редакції: 30 квітня 2024р.*