

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-48-2-297-307>

ЗМІСТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ

Севост'янов С.С.

CONTENTS OF THE EMPLOYMENT CONTRACT ON DISTANCE WORK

Sevostyanov S.S.

У науковій роботі автором досліджено особливості змісту трудового договору про дистанційну роботу. Встановлено, що узгодження роботодавцем та працівником умов договору є важливим, оскільки дозволяє гарантувати як дотримання трудових прав дистанційного працівника, так і убезпечити роботодавця від небажаних витрат, пов'язаних з виробничим процесом.

На підставі аналізу наукових досліджень та чинного законодавства визначено перелік обов'язкових та додаткових умов трудового договору про дистанційну роботу. Встановлено, що чинне законодавство про працю частково визначає зміст трудового договору шляхом закріплення Типової форми трудового договору про дистанційну роботу. Водночас, чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) містить перелік істотних умов трудового договору лише в умовах спрощеного режиму регулювання дистанційних трудових відносин.

Автором досліджено особливості індивідуально-договірному регулювання дистанційних відносин, однією з яких є використання сторонами положень Типової форми трудового договору про дистанційну роботу, основним призначенням якої є спрощення процедури укладення та забезпечення балансу інтересів сторін трудового договору.

З урахуванням загальних положень законодавства, які стосуються особливостей виконання дистанційної роботи, виокремлено обов'язкові умови трудового договору про дистанційну працю, серед яких: 1) час початку роботи; 2) умова про трудову функцію; 3) місце роботи дистанційного працівника; 4) тривалість робочого часу і часу відпочинку; 5) права та обов'язки сторін трудового договору; 6) умови оплати праці; 7) умови про матеріально-технічне забезпечення; 8) охорона праці.

Особливу увагу приділено умовам регулюванню робочого часу у трудовому договорі, які можуть передбачати гнучкий графік роботи, заснований на засадах саморегулювання режиму роботи та гарантування працівнику права на відключення.

Автором досліджено питання здійснення роботодавцем цифрового моніторингу з метою обліку робочого часу дистанційного працівника. Наголошено на необхідності дотримання роботодавцем допустимих меж застосування сучасних технологій в у контексті дотримання прав дистанційного працівника.

З урахуванням положень чинного законодавства до додаткових умов трудового договору про дистанційну роботу віднесено: умови щодо випробування, захист комерційної таємниці, доступ до якої дистанційний працівник отримав у ході виконання роботи, умови щодо надання додаткових пільг, поліпшення умов праці тощо.

Ключові слова: *дистанційна робота, трудовий договір, зміст трудового договору, істотні умови договору, права та обов'язки сторін.*

Постановка проблеми. Дистанційна робота є нестандартною формою організації праці, умови виконання якої потребують попереднього обговорення сторонами у трудовому договорі. Специфічні риси дистанційної праці обумовлюють особливості її індивідуально-правового регулювання у трудовому договорі шляхом закріплення основних умов, дотримання яких є обов'язковим для сторін.

Належне виконання обов'язків за трудовим договором залежить від точного узгодження сторонами його змісту. В умовах виконання роботи дистанційно узгодження роботодавцем та працівником умов договору є важливим, оскільки дозволяє гарантувати як дотримання трудових прав дистанційного працівника, так і убезпечити роботодавця від небажаних витрат.

Питання визначення змісту трудового договору про дистанційну роботу є особливо актуальним, оскільки рівень залучення працівників до дистанційної праці є високим з огляду на безпекову ситуацію під час пандемії та в сучасних умовах воєнного стану в Україні. До початку пандемії лише 15% європейських працівників працювали дистанційно, хоча й регулярно використовували гнучкі умови праці трохи більше 5% зайнятих у Європейському Союзі. У 2021 році частка людей, які зазвичай працюють вдома, зросла майже втричі і досягла 13,5%. Ці цифри стосуються в основному офіційно влаштованих працівників і в більшості випадків поняття дистанційної роботи та роботи з дому використовуються як еквіваленти. Дані дослідження OSH Pulse Європейського агентства з безпеки і здоров'я на роботі (EU-OSHA), зібрані навесні 2022 року, показують, що майже 30% зайнятих у ЄС- 27 працювали поза межами роботодавця або клієнта, з них трохи більше 16% працювали з дому [1].

Чинне законодавство про працю частково визначає зміст трудового договору шляхом закріплення Типової форми трудового договору про дистанційну роботу. Водночас, актуальними залишаються питання виокремлення істотних умов трудового договору про дистанційну роботу, а також визначення його додаткових умов, не передбачених Типовою формою, з урахуванням специфічних рис дистанційної праці.

Стан дослідження. Питання визначення змісту трудового договору було об'єктом наукових досліджень у роботах таких вітчизняних вчених як О.М. Ярошенка, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, В.І. Щербини, М.І. Іншина, Г.І. Чанишевої, В.В. Жернакова, К.Ю. Мельника та ін. Окремим аспектам укладення трудового договору в умовах дистанційної зайнятості присвячені праці Ю.Ю. Івчук, Л.В. Котової, М.І. Наньєвої, О.С. Арсентьєвої, С.О. Сільченка та В.В. Юровської. Водночас, визначення змісту трудового договору про дистанційну роботу, його істотних та додаткових умов ще не були окремим об'єктом наукових дискусій та потребують глибинного дослідження у зв'язку зі стрімким поширенням дистанційної зайнятості в сучасних умовах розвитку ринку праці в Україні.

Метою наукової роботи є дослідження змісту трудового договору про дистанційну роботу шляхом виокремлення його обов'язкових та додаткових умов з урахуванням вітчизняних наукових підходів до загального розуміння змісту трудового договору та сучасного стану правового регулювання дистанційної праці в Україні.

Виклад основного матеріалу. Зміст трудового договору широко досліджувався у працях вітчизняних вчених, а питання класифікації умов трудового договору завжди було дискусійним у науковій спільноті. У науці трудового права традиційно прийнято

здійснювати поділ умов трудового договору на обов'язкові (істотні) та додаткові (факультативні). На думку О.М. Ярошенка, трудовий договір має характеризуватися похідними та безпосередніми умовами. Похідні умови встановлюються законодавством і локальними нормативними актами, при цьому про похідні умови сторони не домовляються, зазначаючи про те, що з моменту укладення договору вони вже в силу закону чи іншого нормативно-правового акта є обов'язковими для виконання. Безпосередні умови – це умови, які визначаються угодою сторін. До безпосередніх умов також належать необхідні (обов'язкові) – умови, що мають міститися в будь-якому трудовому договорі, і факультативні – це умови, що включаються до трудового договору за угодою сторін. Якщо ці умови включені в трудовий договір, то вони набувають такої ж юридичної сили, як і необхідні умови [2, с.291-292].

На думку М.І. Іншина, умови можна поділити на дві групи: умови трудового договору, що встановлені централізованим законодавством або в локальному порядку поширюються на працівника тоді, коли він приступив до виконання своїх трудових обов'язків; умови встановлені угодою сторін в межах, передбачених чинним законодавством, - поділяють на обов'язкові (основні, необхідні) умови, без яких трудовий договір не може бути укладено, та додаткові (факультативні) умови, трудовий договір може бути укладений без них [3, с.172].

Н.Б. Болотіна у свою чергу стверджує, що поділ умов трудового договору на обов'язкові та факультативні має штучний характер, і пропонує всі умови трудового договору, оскільки вони були встановлені угодою сторін, а відтак мали значення для сторін, розцінювати не за критерієм їх значення (враховуючи, що вони можуть мати цілком різне значення для роботодавця і

працівника), а в аспекті усвідомлення того, що вони не можуть бути змінені в односторонньому порядку без згоди іншої сторони [4].

Дискусія щодо визначення істотних та додаткових умов трудового договору безпосередньо пов'язана з відсутністю у законодавстві їх чіткого переліку. Чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) містить перелік істотних умов трудового договору лише в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Зокрема, відповідно до положень ст. 49^б КЗпП істотними умовами трудового договору лише в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин є: 1) місце роботи (із зазначенням структурного підрозділу) або іншого місця роботи, якщо виконання своїх обов'язків працівником здійснюється на умовах дистанційної роботи; 2) дата набрання чинності трудовим договором, а у разі укладення трудового договору на визначений строк - строк дії договору; 3) обов'язки працівника; 4) умови оплати праці (у тому числі розмір тарифної ставки або окладу (посадового окладу), доплати, премії, надбавки, заохочувальні і компенсаційні виплати, оплата роботи в нічний та надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні); 5) режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, роботи в нічний та надурочний час; 6) тривалість основної щорічної відпустки, порядок її надання відповідно до законодавства, надання щорічних додаткових відпусток (розміри їх оплати); 7) гарантії і компенсації за роботу із шкідливими та/або небезпечними умовами праці, у разі наявності на робочому місці працівника відповідних умов, із зазначенням їх характеристик; 8) умови праці; 9) строки повідомлення про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; 10) порядок та форма обміну інформацією між роботодавцем і працівником; 11) порядок та

строки повідомлення працівника про зміну істотних умов праці (у разі їх погіршення); 12) умови та порядок внесення інших змін до трудового договору, а також порядок та форма інформування про зміну трудового договору; 13) умови нерозголошення комерційної таємниці, забезпечення захисту інтелектуальної власності і використання об'єктів авторського права (у разі їх використання або створення у процесі трудової діяльності) та відповідальність за їх порушення; 14) умови виникнення та порядок врегулювання конфлікту інтересів; 15) компенсаційна виплата працівнику у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; 16) відповідальність роботодавця за порушення строків виплати заробітної плати, що передбачає визначення у трудовому договорі розміру компенсації (у процентному відношенні до розміру заробітної плати (тарифної ставки або окладу (посадового окладу), яка сплачується роботодавцем працівнику за кожний день затримки виплати заробітної плати [5].

У розробленому Міністерством економіки проекті Закону України «Про працю» передбачена окрема стаття, присвячена змісту трудового договору. Наприклад, відповідно до статті 19 проекту обов'язковими умовами трудового договору є: 1) інформація про роботодавця; 2) інформація про працівника; 3) робоче місце, а у разі відсутності фіксованого робочого місця, - адреса місця розташування особи, від якої працівник отримує роботу; 4) права та обов'язки сторін трудового договору; 5) трудова функція, яку зобов'язується виконувати працівник; 6) дата початку дії трудового договору; 7) строк дії трудового договору; 8) тривалість випробувального терміну (у разі його встановлення); 9) відповідальність сторін трудового договору; 10) умови оплати праці (зокрема, структура заробітної плати, розмір її складових, строки

та порядок її виплати); 11) режим роботи, тривалість робочого часу і часу відпочинку, в тому числі тривалість оплачуваної відпустки; 12) процедуру та строки повідомлення про припинення трудового договору, розмір компенсаційних виплат у разі дострокового припинення трудового договору з ініціативи роботодавця; 13) способи обміну між сторонами трудового договору документами, а також способи ознайомлення працівника з актами роботодавця, повідомленнями, іншими документами щодо його прав та обов'язків; 14) інформація щодо визначення місця роботи за цим трудовим договором як основного (у разі наявності); 15) інші обов'язкові умови у випадках, передбачених законом [6].

До додаткових умов можуть належати умови щодо випробування, заборона розголошення державної таємниці, комерційної таємниці, та іншої захищеної законом інформації, репатріації, умови трудового договору, порушення яких є підставою для його розірвання відповідно до статей 40, 41 цього Закону тощо. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-побутових пільг, здійснення соціально-культурного обслуговування тощо [6].

Особливістю індивідуально-договірною регулювання дистанційних відносин є затвердження на підзаконному рівні Типової форми трудового договору про дистанційну роботу. Основним призначенням типової форми є, по-перше, спрощення процедури укладення трудового договору про дистанційну роботу, а по-друге – забезпечення балансу інтересів сторін трудового договору з метою недопущення порушень їх прав. В умовах укладення трудового договору дистанційно наявність типової форми дозволяє враховувати сторонами усі умови

договору з подальшою конкретизацією в індивідуальному порядку.

Відповідно до затвердженої Типової форми, до умов трудового договору про дистанційну роботу належить: 1) інформація про роботодавця та працівника; 2) трудова функція; 3) строк випробування (у разі встановлення); 4) місце роботи працівника; 4) строк дії договору; 5) умови оплати праці; 6) тривалість робочого часу і часу відпочинку; 7) умови про матеріально-технічне забезпечення; 8) порядок комунікації сторін; 9) права та обов'язки роботодавця і працівника; 10) відповідальність сторін; 11) процедура припинення трудового договору; 12) умова про дату набрання чинності трудового договору та дата початку роботи; 13) інформація про ознайомлення працівника перед початком роботи з локальними актами роботодавця; 14) інші положення (п.42 Типової форми) [7].

Наведений у Типовій формі перелік умов не є вичерпним та імперативним для врахування сторонами, оскільки типова форма не вважається загальнообов'язковим нормативним актом. За своїм призначенням затверджена Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства Типова форма трудового договору є своєрідним зразком оформлення договору, завдяки якому сторони можуть більш ефективно визначити свої права та обов'язки в індивідуальному порядку. Натомість, обов'язковим для врахування сторонами є перелік істотних умов, передбачений ст. 49⁶ КЗпП у передбачених законом випадках укладення трудового договору про дистанційну роботу в умовах спрощеного режиму регулювання.

В. С. Дейнека до обов'язкових умов трудового договору відносить: 1) місце роботи (із зазначенням структурного підрозділу роботодавця-юридічної особи); 2) час початку роботи; 3) трудову функцію; 4)

права й обов'язки працівника; 5) права і обов'язки роботодавця; 6) режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у цього роботодавця [8, с. 162]. С.В. Мороз у свою чергу, до обов'язкових умов трудового договору також відносить характеристику умов праці, пільг і компенсацій при роботі працівників у важких, шкідливих чи небезпечних умовах [9, с. 10].

На підставі аналізу положень законодавства та наведених підходів вітчизняних науковців вважаємо за можливе виокремити наступні обов'язкові умови, без яких трудовий договір про дистанційну роботу не може бути укладений:

1) *час початку роботи;*

2) *умова про трудову функцію*, під якою варто розуміти інтегрований, переважно автономний набір трудових дій, що визначається характерним для нього технологічним процесом та передбачає наявність певних компетентностей, необхідних для їх виконання [5]. На думку О. Є. Костюченко трудову функцію потрібно розглядати через такі складники: зміст, обсяг та порядок її виконання, які фіксуються у трудовому договорі, і визначати її через кваліфікацію з урахуванням локальних нормативних актів роботодавця [10, с. 349]. Зміст трудової функції за трудовим договором про дистанційну роботу є індивідуалізованим залежно від виду та складності виконуваної роботи, які у свою чергу залежать від спеціальності та кваліфікації дистанційного працівника. Чинне законодавство про працю не визначає переліку робіт, які мають виконуватись дистанційно. З огляду на це, роботодавець самостійно в індивідуальному порядку визначає, виконання якої роботи може здійснюватися дистанційно працівником;

3) *місце роботи дистанційного працівника*. Відповідно до п.4 Типової форми дистанційний працівник самостійно визначає робоче місце (місце роботи) та виконує роботу

поза робочими приміщеннями чи територією Работодавця [7]. Місцем роботи дистанційного працівника можна визначити обране ним самостійно або погоджене сторонами місце здійснення трудової функції, яке не збігається з місцезнаходженням роботодавця у зв'язку зі специфікою виконання дистанційної роботи. 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. Виконання роботи дистанційно також не виключає можливості поєднання дистанційної роботи з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця;

4) *тривалість робочого часу і часу відпочинку*. Відповідно до положень Типового договору про дистанційну роботу, за наявної необхідності врегулювання у трудовому договорі можуть визначатись особливі умови розподілу робочого часу, а саме: можливість установити час початку та закінчення роботи, перерви для відпочинку і харчування, гнучкого графіка роботи, поширення на працівника правил внутрішнього трудового розпорядку та ін. В умовах дистанційної зайнятості особливого поширення набуває встановлення сторонами у договорі гнучкого графіка роботи, під яким варто розуміти форму організації праці, за якою для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їх структурних підрозділів встановлюється режим праці з саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня [5]. Безпрецедентні обставини пандемії коронавірусу, які змусили людей у всьому світі залишатися вдома та працювати віддалено, глибоко змінили загальне розуміння «робочого дня», переосмисливши простір і час роботи, а також її організацію. Саморегулювання режиму роботи в умовах дистанційної зайнятості дозволяє підвищити продуктивність праці окремого працівника за

рахунок індивідуального співвідношення часу роботи та відпочинку, яке є найбільш оптимальним для ефективного виконання робочого завдання.

Умовами трудового договору про дистанційну роботу також можуть передбачатись часові інтервали протягом робочого дня або тижня, під час яких працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважатиметься порушенням графіку роботи та трудової дисципліни, або так зване «право на відключення». О.Ф. Мельничук, надаючи характеристику праву на відключення, визначає наступні його особливості: 1) право на відключення тісно пов'язане з правом на відпочинок працівника; 2) воно стосується, переважно, тих працівників, які працюють дистанційно або надомників; 3) його зміст полягає у можливості працівника переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем у визначений трудовим договором час; 4) застосування права на відключення не тягне за собою дисциплінарних стягнень [11, с.92]. Так зване «право на відключення» передбачає можливість працівника відірватися від роботи та утриматись від участі в електронних комунікаціях, пов'язаних з роботою, таких як електронне листування або інші повідомлення, у неробочий час або в окремі робочі години, попередньо обумовлені сторонами трудових відносин;

5) *права та обов'язки сторін трудового договору*. Типовою формою договору про дистанційну роботу передбачається перелік трудових прав та обов'язків сторін, який не є вичерпним та базується на переліку прав та обов'язків, передбачених чинним КЗпП України. Відповідно до чинного законодавства дистанційний працівник має такі самі права та обов'язки, як і будь-який інший працівник. Водночас, сторонами у договорі можуть визначатись окремі права та

обов'язки як працівника, так і роботодавця, обумовлені специфікою виконання дистанційної роботи. Наприклад, відповідно до положень Типової форми працівник може бути зобов'язаний дотримуватися особливостей поєднання виконання дистанційної роботи з виконанням роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця, особливостей регулювання робочого часу, способів комунікації з роботодавцем та порядку і строків подання звітності про виконану роботу [6];

б) *умови оплати праці*. Характеризуючи дистанційну роботу Д.О. Плехов зазначає, що оплата праці дистанційного працівника може здійснюватися як за відрядною, так і погодинною системами. Якщо працівник сам встановлює режим роботи, то краще застосовувати відрядну форму. В даному випадку має сенс складати план чи замовлення – на тиждень, місяць та знайомити з ним працівника за допомогою ЕЦП. Якщо працівник працює у режимі, встановленому роботодавцем, то доцільніше встановити йому погодинну систему оплати праці, визначити оклад, порядок розрахунку доплат та надбавок пропорційно відпрацьованому часу [12].

З метою обліку робочого часу окремого працівника для подальшого використання даних при розрахунку заробітної плати за погодинною системою може бути використане спеціальне програмне забезпечення, розроблене спеціально для збору та перегляду даних про час фактичного перебування дистанційного працівника на роботі в режимі реального часу. Під час та після пандемії COVID-19 фізичне дистанціювання, запроваджене в рамках заходів громадської охорони здоров'я, спричинило великий порив до створення нових інструментів організації цифрового простору, включно з робочим простором. Сучасні застосунки та хмарні сервіси для відстеження робочого часу працівників (наприклад, IQ Timecard, WebWork-Tracker,

DeskTime тощо) дозволяють реєструвати час початку та закінчення роботи, а також отримувати доступ до екрану робочого комп'ютера працівника.

Форми контролю за роботою працівників існували завжди, проте технічний прогрес ускладнив чітке проведення межі між законною діяльністю моніторингу та формами контролю, які є недоречними для перевірки дотримання працівниками режиму роботи. Хоча використання автоматизованих або напівавтоматичних роботів і машин не є новинкою у процесі виробництва, зміни, внесені цифровими технологіями (у тому числі внаслідок розвитку штучного інтелекту (ШІ)), радикально змінили обсяг повноважень роботодавців щодо контролю за умовами праці дистанційних працівників. Зловживання збором та обробкою даних у обсягах, більших ніж потрібно, для оцінки продуктивності роботи, може призвести до порушень прав дистанційного працівника. З одного боку, технологія використовується для підвищення ефективності та безпеки праці, з іншого боку, - має наслідки, які можуть поставити під загрозу права працівників, їх здоров'я та безпеку. Запровадження технологій цифрового моніторингу з метою обліку робочого часу повинно бути попередньо узгоджено з працівником у трудовому або колективному договорі з метою гарантування конфіденційності та запобіганню порушенню права особи на приватність.

7) *умови про матеріально-технічне забезпечення*. Однією з особливостей дистанційної роботи є використання у процесі праці сучасних засобів телекомунікацій (наприклад, телефон або комп'ютер, доступ до мережі Інтернет). Рівень розвитку інформаційно-технологічної (ІТ) інфраструктури на підприємстві впливає на рішення роботодавця щодо впровадження дистанційної роботи. Роботодавцю потрібна потужна ІТ-інфраструктура для

запровадження дистанційної праці, оскільки IT-інфраструктура та її інструменти необхідні для швидкого створення каналів комунікації між працівниками. Використання високоякісних цифрових технологій дозволяє роботодавцю створити платформи для обміну інформацією та спільної дистанційної роботи. Умова про матеріально-технічне забезпечення у трудовому договорі з дистанційним працівником є важливим, оскільки виконання дистанційної роботи без використання технічних засобів є неможливим. Умовами трудового договору може передбачатися обов'язок роботодавця забезпечити працівника технічними засобами, необхідними для виконання дистанційної роботи;

8) *забезпечення безпечних та здорових умов праці.* За загальним правилом, відповідальність за безпеку та здоров'я на роботі покладається на роботодавця. Відповідно до ч.2 ст.153 КЗпП забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на роботодавця, крім випадків укладення між працівником і роботодавцем трудового договору про дистанційну роботу [5]. Національне законодавство звільняє роботодавця від обов'язку забезпечити безпечні умови праці дистанційного працівника. Водночас, на нашу думку, у деяких випадках роботодавець все ж таки повинен забезпечити працівнику безпечні умови. Наприклад, якщо роботодавець надає для виконання дистанційної роботи робоче обладнання, таке як комп'ютери, ноутбуки, дисплеї, клавіатури, він несе відповідальність за безпечність наданого робочого обладнання. І навпаки, у випадку якщо працівник використовує власне робоче обладнання, роботодавець не може забезпечити, щоб робоче обладнання відповідало необхідним стандартам безпеки та здоров'я працівника. У той же час, в інтересах роботодавця знизити ризики потенційної травматизації дистанційного працівника. З урахуванням цього, можливим є включення до трудового договору про дистанційну роботу умови про

обов'язкове письмове повідомлення працівником про стан обладнання та робочого місця перед початком роботи.

З урахуванням положень чинного законодавства до додаткових умов трудового договору про дистанційну роботу можна віднести: умови щодо випробування, захист комерційної таємниці, доступ до якої дистанційний працівник отримав у ході виконання роботи, умови щодо надання додаткових пільг, поліпшення умов праці тощо. Фактично, сторони можуть узгодити будь-які додаткові умови виконання дистанційної роботи, які не будуть обмежувати гарантовані законом права працівника. У контексті дистанційної зайнятості в якості додаткової умови актуальним є узгодження у трудовому договорі умови щодо способів комунікації роботодавця з працівником.

Висновки. Пандемія COVID-19 прискорила потребу підприємств, установ та організацій у адаптації та створенні умов для запровадження дистанційної роботи. Тенденції розвитку ринку праці в Україні під час воєнного стану також свідчать про те, що все більше роботодавців та працівників віддають перевагу та активно шукають можливості працевлаштування дистанційно.

Дистанційна робота має відмінні характеристики від традиційної форми зайнятості, які становлять значний виклик для роботодавців у контексті забезпечення продуктивності та безпеки праці. Залучення працівників до дистанційної роботи потребує попереднього узгодження сторонами у трудовому договорі основних умов її виконання з метою фіксації основних прав, обов'язків та гарантій працівника та відповідальності сторін.

До обов'язкових умов трудового договору про дистанційну роботу належать: 1) час початку роботи; 2) умова про трудову функцію; 3) місце роботи дистанційного працівника; 4) тривалість робочого часу і часу

відпочинку; 5) права та обов'язки сторін трудового договору; 6) умови оплати праці; 7) умови про матеріально-технічне забезпечення; 8) охорона праці. До додаткових умов трудового договору про дистанційну роботу можна віднести: умови щодо випробування, захист комерційної таємниці, доступ до якої дистанційний працівник отримав у ході виконання роботи, умови щодо надання додаткових пільг, поліпшення умов праці тощо.

Особливо актуальною в контексті дистанційної роботи є узгодження сторонами у договорі умови про можливість використання роботодавцем сучасних технологій обліку робочого часу. Застосування інструментів цифрової організації робочого простору може сприяти зловживанню з боку роботодавця та призвести до порушень конфіденційності та права дистанційного працівника на приватність.

Незважаючи на часткове врегулювання змісту у Типовій формі трудового договору про дистанційну роботу, актуальними залишаються питання узгодження сторонами обов'язку матеріально-технічної забезпечення та безпечних і нешкідливих умов праці.

Література:

1. Eurostat. *Language selection | European Commission*. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=lfsa_ehomp (date of access: 25.10.2024).
2. Прилипко С. М., Ярошенко О. М., Трудове право України: [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.]: ФІНН, 2009. 728 с.
3. Іншин М.І., Щербина В.І. Трудове право України: Підручник. Х.: Діса плюс. 2014. 500 с.
4. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. К.: Вікар. 2003. 214 с.
5. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII: станом на 27 верес. 2024 р.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 22.10.2024).

6. Проект Закону України «Про працю» | Міністерство економіки України. *Міністерство економіки України*.

URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu> (дата звернення: 24.10.2024).

7. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: Наказ М-ва розвитку економіки, торгівлі та сіл. госп-ва України від 05.05.2021 № 913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> (дата звернення: 24.10.2024).

8. Дейнека В. С. Істотні умови трудового договору. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2019. Вип. 58, т. 1. С. 160–163. DOI: <https://doi.org/10.32782/2307-3322.58-1.34>

9. Мороз С. Правове регулювання укладення трудового договору: дис. ... канд. юрид. наук. 2012. 193 с.

10. Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні: монографія. Харків: Право, 2018. 392 с.

11. Мельничук, О. Ф. (2022) Право на відключення (right to disconnect) в трудовому законодавстві України та зарубіжних країн. Забезпечення прав людини: національний та міжнародний виміри. Збірник матеріалів I –ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Вінниця, 10 грудня 2021 року). с. 87-92.

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

References:

1. Eurostat. *Language selection | European Commission*. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=lfsa_ehomp (date of access: 25.10.2024).
2. Prylypko S. M., Yaroshenko O. M., *Trudove pravo Ukrainy: [navch. posib. dlia stud. vyshch. navch. zakl.]*. : FINN, 2009. 728 s.
3. Inshyn M.I., Shcherbyna V.I. *Trudove pravo Ukrainy: Pidruchnyk*. Kh.: Dysa plus. 2014. 500 s.
4. Bolotina N.B. *Trudove pravo Ukrainy: Pidruchnyk*. K.: Vikar. 2003. 214 s.
5. *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Kodeks Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII: stanom*



na 27 veres. 2024 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (data zvernennia: 22.10.2024).

6. Proekt Zakonu Ukrainy «Pro pratsiu» | Ministerstvo ekonomiky Ukrainy. Ministerstvo ekonomiky Ukrainy. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu> (data zvernennia: 24.10.2024).

7. Pro zatverdzhennia typovykh form trudovykh dohovoriv pro nadomnu ta dystantsiinu robotu : Nakaz M-va rozvytku ekonomiky, torhivli ta sil. hosp-va Ukrainy vid 05.05.2021 № 913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> (data zvernennia: 24.10.2024).

8. Deineka V. S. Istotni umovy trudovoho dohovoru. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnogo universytetu. Serii: Pravo. 2019. Vyp. 58, t. 1. S. 160–163. DOI: <https://doi.org/10.32782/2307-3322.58-1.34>

9. Moroz S. Pravove rehuliuвання ukladennia trudovoho dohovoru : dys. ... kand. yuryd. nauk. 2012. 193 s.

10. Kostyuchenko O. Ye. Realizatsiia sotsialnogo pryznachennia trudovoho prava v Ukraini : monohrafiia. Kharkiv : Pravo, 2018. 392 s.

11. Melnychuk, O. F. (2022) Pravo na vidkliuchennia (right to disconnect) v trudovomu zakonodavstvi Ukrainy ta zarubizhnykh krain. Zabezpechennia prav liudyny: natsionalnyi ta mizhnarodnyi vymiry. Zbirnyk materialiv I –i Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Vinnytsia, 10 hrudnia 2021 roku). s. 87-92.

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

Sevostyanov S. Contents of the employment contract on distance work– Article.

In the scientific work, the author investigated the features of the content of the employment contract for remote work. It was established that the agreement of the employer and employee on the terms of the contract is important, as it allows to guarantee both compliance with the labor rights of the remote employee and to protect the employer from unwanted costs associated with the production process.

Based on the analysis of scientific research and current legislation, a list of mandatory and additional conditions of the employment contract for remote work was determined. It was established that the current labor legislation partially determines the content of the employment contract by enshrining the Standard Form of the Employment Contract for Remote Work. At the same time, the current Labor Code of Ukraine (hereinafter referred to as the Labor Code) contains a list of essential conditions of the employment contract only under the conditions of a simplified regime for regulating remote labor relations.

The author investigated the features of the individual contractual regulation of remote relations, one of which is the use by the parties of the provisions of the Standard Form of the Employment Contract for Remote Work, the main purpose of which is to simplify the procedure for concluding and ensuring a balance of interests of the parties to the employment contract.

Taking into account the general provisions of the legislation relating to the specifics of remote work, the mandatory conditions of an employment contract on remote work are highlighted, including: 1) start time; 2) condition on labor function; 3) place of work of the remote worker; 4) duration of working hours and rest time; 5) rights and obligations of the parties to the employment contract; 6) conditions of remuneration; 7) conditions of material and technical support; 8) labor protection.

Particular attention is paid to the conditions for regulating working hours in the employment contract, which may provide for a flexible work schedule based on the principles of self-regulation of the work regime and guaranteeing the employee the right to disconnection.

The author investigated the issue of the employer's implementation of digital monitoring in order to record the working hours of a remote worker. The need for the employer to comply with the permissible limits of the use of modern technologies in the context of respecting the rights of a remote worker is emphasized.

Taking into account the provisions of current legislation, the additional terms of the employment contract for remote work include: conditions for testing, protection of trade secrets to which the remote worker has access in the course of performing work,

conditions for providing additional benefits, improving working conditions, etc.

Keywords: *remote work, employment contract, content of the employment contract, essential terms of the contract, rights and obligations of the parties.*

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

Стаття надійшла до редакції 1 листопада 2024 року