

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

СЕВОСТ'ЯНОВ СЕРГІЙ СЕРГІЙОВИЧ

УДК 349.3

**ДИСЕРТАЦІЯ
ТРУДОВИЙ ДОГОВІР В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ
ЗАЙНЯТОСТІ**

081 «Право»

08 «Право»

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії.
Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело
_____ С.С. Севост'янов

Науковий керівник –
Арсентьєва Олена Сергіївна,
кандидат юридичних наук, професор

Київ – 2025

АНОТАЦІЯ

Севост'янов С.С. Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості.
– *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, Міністерство освіти і науки України, Київ, 2025.

Дисертаційне дослідження присвячене комплексному аналізу правового регулювання трудового договору про дистанційну роботу як особливої форми нестандартної зайнятості. Актуальність теми обумовлена сучасними викликами ринку праці, пов'язаними з цифровізацією, глобалізацією, пандемією COVID-19 та воєнним станом в Україні, які зумовили масове поширення дистанційної роботи й потребу у її належному нормативному врегулюванні.

У першому розділі обґрунтовано генезис і сучасні тенденції розвитку нестандартних форм зайнятості, серед яких дистанційна робота посідає особливе місце. На підставі аналізу наукових джерел сформульовано авторський багатоаспектний підхід до поняття «дистанційна робота» – як виду нестандартної зайнятості, форми організації праці та особливого виду трудових відносин. Доповнено перелік її ознак: самостійна організація робочого місця працівником, обмеженість можливості роботодавця гарантувати безпечні умови праці, використання інформаційно-комунікаційних технологій як обов'язкової складової. Проаналізовано дуалізм методу правового регулювання дистанційної роботи, що поєднує імперативні та диспозитивні засади, а також особливості індивідуально-договірного та колективно-договірного регулювання.

У другому розділі дисертаційного дослідження розкрито зміст трудового договору про дистанційну роботу як універсальної форми індивідуалізації трудових відносин. У підрозділі 2.1 досліджено поняття і зміст трудового договору про дистанційну роботу, його істотні та додаткові

умови, що визначають специфіку виконання трудової функції дистанційно.

Сформульовано авторське визначення поняття трудового договору про дистанційну роботу як письмового двостороннього договору між працівником і роботодавцем, предметом якого є виконання працівником визначеної роботи поза місцем знаходження роботодавця (дистанційно) з використанням електронних засобів комунікації, без прямого підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку, в інтересах роботодавця та за плату, яку роботодавець зобов'язується своєчасно виплачувати.

У підрозділі 2.2 з'ясовано особливості укладення і припинення трудових договорів про дистанційну роботу. Розкрито специфіку укладення договорів з неповнолітніми (визначено проблему правового статусу «легкої роботи») та іноземними працівниками (колізійно-правові аспекти, визнання іноземних електронних підписів). Запропоновано авторські зміни до КЗпП України, зокрема: закріплення можливості укладення договору в електронній формі як рівноцінної письмовій; уточнення гарантій для неповнолітніх осіб; удосконалення дозвільних процедур для працевлаштування іноземців.

У підрозділі 2.3. досліджено виконання сторонами трудових обов'язків у межах трудового договору про дистанційну роботу. Виокремлено проблемні аспекти: складність контролю за робочим часом і результатами праці, ризики вигорання, психологічної ізоляції та порушення права на відпочинок тощо. Проаналізовано судову практику України та ЄС щодо спорів про неналежне виконання трудових обов'язків у дистанційному форматі. Сформульовано висновок про необхідність більшої конкретизації умов договору (щодо робочого часу, критеріїв оцінки результатів, забезпечення обладнанням) та запровадження додаткових гарантій для захисту прав працівників. Запропоновано внести зміни до Типової форми трудового договору про дистанційну роботу, доповнивши її положеннями про матеріально-технічне забезпечення, охорону праці та механізми комунікації.

У третьому розділі досліджено міжнародні трудові стандарти (Конвенція МОП №177, Рекомендація №184, директиви та рекомендації ЄС)

щодо правового регулювання дистанційної праці. Виявлено, що ключовими міжнародними стандартами є: обов'язковість письмової форми договору, право на відключення, компенсація витрат працівника, гарантії рівності у доступі до професійного розвитку, захист права на приватність. Зроблено висновок, що національне законодавство України лише частково відповідає цим стандартам, що вимагає його подальшої адаптації до *acquis* ЄС.

Практичне значення дисертаційного дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів у:

- *науково-дослідній роботі* – в якості теоретичної основи для подальшого вивчення фундаменту індивідуально-договірного регулювання нестандартних форм зайнятості та цифрової трансформації трудових відносин;
- *у правотворчості* – при підготовці змін до Кодексу законів про працю України та підзаконних нормативних актів для більш детальної регламентації дистанційної роботи, або при розробці нового Трудового кодексу;
- *у правозастосовній діяльності* - органами Державної служби з питань праці – для підготовки методичних роз'яснень щодо контролю за додержанням трудових прав дистанційних працівників; судами – при розгляді трудових спорів, пов'язаних з виконанням або припиненням дистанційної роботи (наприклад, щодо незаконного звільнення дистанційного працівника, оплати праці, нещасного випадку на дистанційному робочому місці тощо). Окремі пропозиції можуть знайти застосування в практичній діяльності роботодавців при розробці внутрішніх положень про дистанційну роботу та укладенні індивідуальних трудових договорів з працівниками про дистанційну роботу;
- *в освітньому процесі* - при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право», «Право соціального забезпечення», «Правове регулювання трудових та процесуально трудових відносин», а також при розробці навчально-методичних матеріалів (в тому числі відповідних розділів

підручників і посібників).

Ключові слова: трудовий договір, нестандартна зайнятість, дистанційна робота, дистанційна праця, право на працю, електронний цифровий підпис, дистанційний працівник, гнучкість, воєнний стан, трудові відносини, інформаційно-комунікаційні технології, правове регулювання, розірвання трудового договору, міжнародні стандарти, цифровізація.

SUMMARY

Sevostyanov S.S. Employment Contract In Remote Employment Conditions.
– Qualification Scientific Work Manuscript.

Thesis for the Doctor of Philosophy degree in specialty 081 «Law».
Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2025.

The dissertation research is devoted to a comprehensive analysis of the legal regulation of the employment contract on remote work as a specific form of non-standard employment. The relevance of the topic is determined by current challenges of the labor market related to digitalization, globalization, the COVID-19 pandemic, and martial law in Ukraine, which have led to the mass spread of remote work and the need for its proper legal regulation.

Chapter 1 substantiates the genesis and modern trends in the development of non-standard forms of employment, among which remote work occupies a special place. Based on the analysis of scientific sources, the author formulates a multifaceted approach to the concept of “remote work” – as a type of non-standard employment, a form of work organization, and a particular type of labor relations. The list of its features has been expanded: independent organization of the workplace by the employee; limited ability of the employer to guarantee safe working conditions; and the use of information and communication technologies as a mandatory component. The dualism of the method of legal regulation of remote work, which combines imperative and dispositive elements, as well as the specifics

of individual and collective contractual regulation, is analyzed.

Chapter 2 reveals the content of the employment contract on remote work as a universal form of individualization of labor relations.

Subsection 2.1 examines the concept and content of the employment contract on remote work, its essential and additional conditions that determine the specifics of performing labor functions remotely. The author formulates a definition of the employment contract on remote work as a written bilateral agreement between the employee and the employer, the subject of which is the performance by the employee of certain work outside the employer's premises (remotely) using electronic means of communication, without direct subordination to internal labor regulations, in the interests of the employer and for remuneration that the employer is obliged to pay on time.

Subsection 2.2 clarifies the specifics of the conclusion and termination of employment contracts on remote work. The peculiarities of concluding contracts with minors (the problem of the legal status of "light work") and foreign workers (conflict-of-laws issues, recognition of foreign electronic signatures) are analyzed. The author proposes amendments to the Labor Code of Ukraine, in particular: the consolidation of the possibility of concluding contracts in electronic form as equivalent to written form; clarification of guarantees for minors; and improvement of procedures for the employment of foreigners.

Subsection 2.3 explores the performance of labor duties by the parties within the framework of a remote employment contract. Problematic aspects are highlighted: difficulties in monitoring working hours and results, risks of burnout, psychological isolation, and violation of the right to rest. Judicial practice of Ukraine and the EU concerning disputes about improper performance of labor duties in a remote format is analyzed. It is concluded that there is a need for greater specification of contractual terms (regarding working time, performance evaluation criteria, provision of equipment) and the introduction of additional guarantees to protect employees' rights. Proposals are made to amend the Standard Form of the Employment Contract on Remote Work by supplementing it with provisions on

material and technical support, occupational safety, and communication mechanisms.

Chapter 3 examines international labor standards (ILO Convention No. 177, Recommendation No. 184, EU directives and recommendations) regarding the legal regulation of remote work. It is revealed that the key international standards are: the requirement of a written form of contract, the right to disconnect, compensation of employees' expenses, guarantees of equality in access to professional development, and protection of the right to privacy. It is concluded that the national legislation of Ukraine only partially meets these standards, which requires its further adaptation to the EU acquis.

The practical significance of the dissertation research lies in the possibility of using the obtained results in:

- scientific research work – as a theoretical basis for further studying the foundation of individually contractual regulation of non-standard forms of employment and digital transformation of labor relations;

- in lawmaking – when preparing amendments to the Labor Code of Ukraine and subordinate regulations for more detailed regulation of remote work, or when developing a new Labor Code;

- in law enforcement activities – by the bodies of the State Labor Service – for preparing methodological explanations on monitoring compliance with labor rights of remote workers; by courts – when considering labor disputes related to the implementation or termination of remote work (for example, regarding the illegal dismissal of a remote worker, wages, an accident at a remote workplace, etc.). Individual proposals can be applied in the practical activities of employers when developing internal regulations on remote work and concluding individual labor contracts with employees on remote work;

- in the educational process - when teaching the academic disciplines "Labor Law", "Social Security Law", "Legal Regulation of Labor and Procedural Labor Relations", as well as when developing educational and methodological materials (including relevant sections of textbooks and manuals).

Keywords: employment contract, non-standard employment, remote work, telework, right to work, electronic digital signature, remote employee, flexibility, martial law, labor relations, information and communication technologies, legal regulation, termination of employment contract, international standards, digitalization.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, які відображають основні результати дослідження:

1. Севост'янов С.С. Поняття та особливості трудового договору про дистанційну роботу. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: Збірник наукових праць № 1 (47)*. Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2024. С. 280-289.
2. Севост'янов С.С. Особливості правового регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. Вип. № 69. 2024. С. 186-189.
3. Севост'янов С.С. Зміст трудового договору про дистанційну роботу. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: Збірник наукових праць № 2 (48)*. Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2024. С. 297-307.
4. Севост'янов С.С. Індивідуально-договірне регулювання дистанційної праці в контексті міжнародно-правових стандартів / О.С. Арсентьєва, С.С. Севост'янов. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: Збірник наукових праць № 1 (49)*. Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2025. С. 11-21.
5. Севост'янов С.С. Проблемні аспекти виконання обов'язків за трудовим договором про дистанційну роботу. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: Збірник наукових праць № 2 (50)*. Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2025. С.169-178.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Севост'янов С.С. The Concept Of An Employment Contract On Remote Work. International scientific conference The latest law developments :

Conference Proceedings (April 3–4, 2024. Wloclawek, Republic of Poland). Riga, Latvia: Baltija Publishing, 2024. С. 68-71.

2. Севост'янов С.С. Перспективи запровадження електронної форми трудового договору. Взаємодія норм міжнародного і національного права крізь призму процесів глобалізації та інтеграції: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції викладачів, співробітників закладів вищої освіти і наукових організацій, юристів-практиків, магістрантів, аспірантів, докторантів, представників громадських організацій, органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств та інших установ, м. Київ, 29 березня 2024. – С. 186-189.

3. Севост'янов С.С. Дистанційна зайнятість як форма трудової діяльності. Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції науковців, молодих вчених та правників, м. Київ, 16 травня 2024. - Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2024. С. 147-152.

4. Севост'янов С.С. Регулювання робочого часу працівника за трудовим договором про дистанційну роботу. Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIV Міжнар. наук.- практ. конф., присвяч. 220-річчю Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.). - С. 590-594.

5. Севост'янов С.С. Особливості укладення договору про дистанційну роботу з неповнолітніми. Молодь і наука: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку права в Україні: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції аспірантів, студентів, молодих учених. м. Київ, 15 травня 2025 р. - Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2025. С. 57-60.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК	УМОВНИХ
ПОЗНАЧЕНЬ.....	12
ВСТУП.....	13
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ.....	23
1.1. Дистанційна робота як нестандартна форма зайнятості: сутнісне наповнення та сучасні тенденції правового регулювання.....	23
1.2. Договірні засади регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості.....	42
Висновки до розділу 1.....	54
РОЗДІЛ 2. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ: ПОНЯТТЯ, ЗМІСТ ТА ПОРЯДОК УКЛАДЕННЯ.....	56
2.1. Поняття та зміст трудового договору про дистанційну роботу.....	56
2.2. Особливості укладення та припинення трудового договору про дистанційну роботу.....	105
2.3. Проблемні аспекти виконання обов'язків за трудовим договором про дистанційну роботу: теоретичні аспекти та судова практика.....	139
Висновки до розділу 2	158
РОЗДІЛ 3. МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ЗА ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ.....	162
3.1. Втілення ідеї індивідуально-договірного регулювання дистанційної роботи у міжнародних трудових стандартах.....	162

3.2. Сучасний стан та перспективи адаптації національного законодавства до міжнародних трудових стандартів у контексті індивідуально-договірного регулювання дистанційної роботи.....	176
Висновки до розділу 3.....	185
ВИСНОВКИ.....	187
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	193
ДОДАТКИ.....	215

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВРУ – Верховна Рада України

ВС – Верховний Суд

Держпраці – Державна служба України з питань праці

ЄКПЛ – Європейська Конвенція з прав людини (Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод)

ЄС – Європейський Союз

ЄСПЛ – Європейський суд з прав людини

ЗУ – Закон України

КМУ – Кабінет Міністрів України

Мінсоцполітики – Міністерство соціальної політики

МОП – Міжнародна організація праці

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. У сучасних умовах розвитку українського суспільства та держави проблема правового регулювання трудових відносин у форматі дистанційної зайнятості набуває надзвичайної актуальності. По-перше, дистанційна робота перестала бути лише тимчасовою альтернативою у кризових ситуаціях (як це мало місце під час пандемії COVID-19) і перетворилася на одну з повноцінних моделей організації праці. Її закріплення у трудовому законодавстві стало реакцією на глибинні соціально-економічні процеси – цифровізацію, глобалізацію ринку праці та зміну соціальних орієнтирів найманих працівників. По-друге, в умовах воєнного стану дистанційна робота фактично стала інструментом збереження кадрового потенціалу країни, оскільки забезпечила можливість продовжувати трудову діяльність для осіб, що опинилися в умовах релокації, евакуації або вимушеної міграції.

Дистанційна робота виступає не лише як соціально-економічний феномен, а й як правова категорія, що потребує комплексного наукового осмислення. Її специфіка полягає у трансформації наступних класичних умов індивідуально-договірного регулювання: 1) робоче місце більше не обмежується територією роботодавця, а переноситься до приватного простору працівника чи навіть за межі держави; 2) режим робочого часу визначається за домовленістю сторін, що вимагає перегляду усталених підходів до контролю й обліку; 3) охорона праці набуває нових рис, оскільки тягар відповідальності за безпечні умови праці між сторонами перерозподіляється; 4) право на приватність і захист персональних даних стають невід’ємними складовими правового статусу дистанційного працівника.

Вибір теми дослідження зумовлений також потребою у переосмисленні трудового договору як універсальної правової форми реалізації права на працю. Традиційно трудовий договір розглядався як документ, що фіксує узгоджені сторонами умови роботи у межах офісу чи виробництва. Натомість в умовах дистанційної зайнятості трудовий договір стає гнучким

інструментом, здатним врегулювати численні нетипові ситуації – від компенсації витрат на Інтернет до гарантій «права на відключення». Це вимагає доктринального осмислення нових підходів до структури та змісту трудового договору.

Особливої актуальності дослідженню надає те, що національне законодавство перебуває у процесі адаптації до європейських та міжнародних стандартів. Україна, рухаючись у напрямку інтеграції до ЄС, бере на себе зобов'язання забезпечувати гідні умови праці та баланс інтересів у сфері трудових відносин. Європейські акти та практика Суду ЄС вже містять орієнтири для формування політики у сфері дистанційної роботи. Тому наукове опрацювання теми сприятиме гармонізації українського законодавства з міжнародними стандартами та запобіганню потенційним правовим колізіям у майбутньому.

Окрім цього, тема є надзвичайно важливою у площині захисту прав уразливих груп працівників. Йдеться про неповнолітніх, які за певних умов можуть долучатися до дистанційної праці, а також іноземців, які працюють в українських роботодавців з-за кордону. Усі ці категорії осіб потребують спеціальних правових гарантій, які поки що недостатньо деталізовані у законодавстві.

Питання правової природи дистанційної роботи, її сутнісних ознак досліджувалось у працях О.С. Прилипко, О.М. Ярошенка, О.Г. Середи, Ю.Ю. Івчук, Є.В. Сидоренка, С. Сільченка, Л.В. Котової Я.В. Сімутіної, Н.М. Вапнярчук, Д.І. Сірохи, М.І. Іншина, ін. Аналіз гнучких форм зайнятості й міжнародних стандартів були предметом дослідження у працях О.С. Арсентьєвої, О.В. Демченка, О.В. Данилюка, Л.Г. Гук, Г.В. Татаренко, О.В. Гоц-Яковлевої, М.М. Грекової та ін. Із зарубіжних авторів вагомими напрацюваннями у сфері індивідуально-договірного регулювання праці є роботи В. Waas (критерій підпорядкованості), S. Deakin (еволюція contract of employment), M. Freedland (personal employment contract), а у площині

припинення трудового договору - R. Blanpain (легітимність підстав і процедур).

Водночас, визначення особливостей індивідуально-договірного правового регулювання дистанційної праці, проблемних аспектів виконання обов'язків за трудовим договором про дистанційну роботу ще не були окремим об'єктом наукових дискусій та потребують глибинного дослідження.

Таким чином, вибір теми «Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості» зумовлений сукупністю факторів, зокрема, трансформацією ринку праці, необхідністю удосконалення правових механізмів регулювання дистанційної роботи, потребою забезпечення ефективного захисту трудових прав дистанційних працівників та гармонізації національного законодавства з міжнародними стандартами. Дослідження має не лише теоретичне, а й значне практичне значення, оскільки його результати можуть бути покладені в основу нормотворчих ініціатив, внутрішніх положень роботодавців та механізмів судового захисту прав працівників.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконане на кафедрі публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля відповідно до тематичного плану науково-дослідних робіт згідно з кафедральними темами: «Напрями розвитку законодавства України в контексті євроінтеграції» (2020-2023 роки) та «Актуальні напрями євроінтеграційного розвитку законодавства України» (2024-2026 роки).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є комплексний аналіз правової природи трудового договору в умовах дистанційної зайнятості та вироблення на цій основі теоретично обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення законодавства і практики застосування норм трудового права для забезпечення прав сторін трудового договору в умовах дистанційної зайнятості. Досягнення поставленої мети обумовлено необхідністю всебічного вивчення доктринальних підходів,

національного і зарубіжного законодавства, правозастосовної практики та сучасних тенденцій у сфері дистанційної праці.

Дослідницькі завдання:

Відповідно до мети дослідження у роботі поставлено такі основні завдання:

- проаналізувати поняття та правову природу дистанційної роботи, визначити її місце серед інших форм організації праці;
- сформувати визначення трудового договору в умовах дистанційної зайнятості та виокремити його ключові ознаки;
- дослідити зміст трудового договору в умовах дистанційної зайнятості, визначити права та обов'язки сторін, що є специфічними для дистанційної роботи (режим робочого часу і відпочинку, «право на відключення», забезпечення обладнанням, компенсація витрат, охорона праці та інші умови праці);
- охарактеризувати особливості укладення трудового договору про дистанційну роботу, з'ясувати вимоги до форми і змісту такого договору;
- виявити порядок і особливості припинення трудових відносин з дистанційним працівником;
- з'ясувати колізійні питання, що виникають при дистанційній праці щодо застосовності норм про внутрішній трудовий розпорядок, охорону праці, матеріальну відповідальність, а також правові наслідки дистанційної роботи з-за кордону (юрисдикція трудового договору, застосовне право держави);
- проаналізувати гарантії трудових прав і механізми правового захисту працівників при дистанційній зайнятості, оцінити достатність чинних правових норм для убезпечення таких працівників від невиконання роботодавцем обов'язків з матеріально-технічного забезпечення, порушень умов охорони праці, втручань в приватне життя працівника в позаробочий час;
- вивчити зарубіжний досвід правового регулювання дистанційної (телекомунікаційної) роботи та міжнародно-правові стандарти у цій сфері

(рекомендації МОП, європейські трудові стандарти), визначити можливості імплементації прогресивних ідей у законодавство України;

- дослідити особливості укладення та виконання трудового договору про дистанційну роботу за участю окремих категорій працівників – неповнолітніх, а також іноземців чи працівників, що виконують роботу дистанційно за кордоном, розробити пропозиції щодо врегулювання відповідних правовідносин.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини, що виникають у зв'язку з укладенням, виконанням та припиненням трудового договору в умовах дистанційної форми зайнятості.

Предметом дослідження трудовий договір в умовах дистанційної форми зайнятості.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження є сукупність загальнонаукових і спеціально-правових методів, використаних у їх взаємозв'язку. Застосовано діалектичний метод, який дозволив розглянути предмет дослідження у розвитку та взаємозв'язку явищ (еволюцію інституту дистанційної роботи, виникнення нових потреб у правовому регулюванні) (підрозділи 1.1, 2.1, 3.1). Формально-юридичний (догматичний) метод використовувався для аналізу нормативно-правових актів, тлумачення правових норм щодо дистанційної роботи, визначення юридичного змісту понять та класифікацій (підрозділи 1.2, 2.1, 2.2, 2.3). Порівняльно-правовий метод дав змогу зіставити регулювання дистанційної праці в Україні та інших державах, виявити спільні тенденції та відмінності, врахувати міжнародний досвід і стандарти (зокрема, положення Рамкової угоди ЄС про дистанційну працю 2002 р., рекомендації МОП тощо) (підрозділи 1.1, 3.1, 3.2). Історико-правовий метод застосовувався при дослідженні становлення правового регулювання надомної і дистанційної роботи в трудовому праві України та зарубіжних країн, простеженні генези відповідних правових норм (підрозділи 1.1, 2.1). Системно-структурний аналіз дозволив розглянути трудовий договір про дистанційну роботу як підсистему загального інституту трудового

договору та виявити зв'язки з іншими інститутами трудового права (режим робочого часу, охорона праці, матеріальна відповідальність тощо) (підрозділи 2.1, 2.3). Емпіричний метод (зокрема, аналіз статистичних даних, соціологічних досліджень) використовувався для оцінки поширення дистанційної зайнятості, ефективності нововведень у практиці та виявлення типових проблем, з якими стикаються сторони дистанційного трудового договору (підрозділи 1.1, 3.2). Метод правової герменевтики сприяв правильному тлумаченню законодавчих новел і термінології (таких як «дистанційна робота», «робоче місце», «період відключення» тощо), що забезпечило коректне застосування понятійного апарату у дослідженні (підрозділи 1.2, 2.2, 2.3).

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є одним із перших комплексних досліджень, присвячених трудовому договору в умовах дистанційної зайнятості в українській правовій науці після впровадження відповідних законодавчих новел. Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що в роботі розв'язано важливе наукове завдання — сформульовано нові підходи до договірного регулювання трудових відносин при дистанційній роботі, які раніше не отримали всебічного висвітлення. Найбільш значущі результати, що відображають новизну, такі:

Уперше:

- аргументовано комплексний підхід до дослідження трудового договору про дистанційну роботу, що дозволяє розглядати його як інструмент індивідуально-договірного регулювання відносин у сфері дистанційної зайнятості;
- сформовано особливості індивідуально-договірного регулювання дистанційної роботи, які полягають у: 1) самостійному визначенні сторонами місця виконання роботи; 2) договірному регулюванні питання щодо безпечності умов виконання дистанційної роботи; 3) визначенні сторонами умов оплати праці; 4) можливості врегулювання робочого часу працівника у

трудовому договорі; 5) самостійному врегулюванні сторонами питань ефективної комунікації між роботодавцем та працівником;

- надано авторське визначення трудового договору про дистанційну роботу як письмового двостороннього договору між працівником і роботодавцем, предметом якого є виконання працівником визначеної роботи поза місцем знаходження роботодавця (дистанційно) з використанням електронних засобів комунікації, без прямого підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку, в інтересах роботодавця та за плату, яку роботодавець зобов'язується своєчасно виплачувати;

- комплексно окреслено правові та організаційні особливості укладення трудового договору про дистанційну роботу з неповнолітніми (врахування вікових обмежень, необхідність забезпечення належного нагляду й умов праці) та працівниками-іноземцями, які працюють віддалено з-за кордону (визначення застосовного права, вимоги трудового законодавства тощо), і розроблено пропозиції щодо усунення прогалин у нормативному регулюванні.

Удосконалено:

- наукові підходи до визначення понять «дистанційна робота» та «індивідуально-договірне регулювання трудових відносин». Відповідно до багатоцільового підходу дистанційна робота розглядається як: 1) як окремий вид нестандартної зайнятості, під яким варто розуміти нестандартну модель регулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем, засновану на організаційних особливостях дистанційної праці; 2) як форма організації праці, відповідно до якої працівник виконує роботу з використанням інформаційно-комунікаційних технологій поза місцезнаходженням роботодавця без підпорядкування правилам внутрішнього розпорядку, якщо інше не передбачено локальним нормативним актом; 3) як особливий вид трудових відносин, що виникають між роботодавцем та дистанційним працівником на підставі трудового договору про дистанційну роботу. Поняття «індивідуально-договірне правове регулювання трудових відносин» в аспекті

дистанційної зайнятості – це діяльність роботодавця та працівника зі встановлення або зміни умов дистанційної роботи шляхом укладення трудового договору (контракту) у формі, передбаченій чинним законодавством з урахуванням положень Типової форми трудового договору про дистанційну роботу;

- перелік особливостей дистанційної роботи, зокрема визначено додаткові ознаки, які мають важливе значення для характеристики дистанційної роботи: 1) організація місця роботи працівником за власним бажанням; 2) неможливість роботодавцем забезпечити безпечні та здорові умови праці у зв'язку із самостійним вибором працівником місця роботи;

- наукові підходи до визначення змісту трудового договору про дистанційну роботу: сформульовано рекомендації щодо істотних умов договору (режим роботи, умови матеріально-технічного забезпечення, порядок комунікації, гарантії конфіденційності та ін.), запропоновано зміни до Типової форми трудового договору про дистанційну роботу з метою врахування інтересів працівника і роботодавця;

- позицію щодо внесення конкретних змін і доповнень до трудового законодавства України з метою вдосконалення правового регулювання дистанційної зайнятості, зокрема щодо закріплення на рівні закону гарантій компенсації витрат дистанційним працівникам, механізму реалізації права на відключення, особливостей охорони праці дистанційних працівників, а також узгодження колізійних норм (щодо застосування трудового законодавства при дистанційній роботі за кордоном та ін.).

Набули подальшого дослідження:

- особливості регулювання дистанційної роботи у контексті міжнародних трудових стандартів, що дало змогу поглибити розуміння співвідношення національного законодавства з нормами МОП та *acquis* ЄС. Узагальнено, що ідея індивідуально-договірного регулювання є стрижнем сучасного міжнародного підходу, відповідно до якого свобода сторін

конкретизувати умови праці поєднується з імперативом дотримання мінімальних гарантій;

- позиція щодо необхідності закріплення на законодавчому рівні електронної форми трудового договору про дистанційну роботу нарівні з письмовою у загальному порядку. Встановлено, що «письмова форма» для трудового договору про дистанційну роботу може бути реалізована двома шляхами: 1) шляхом обміну паперовими носіями (традиційний підпис сторін на папері з наступною передачею оригіналів); 2) шляхом оформлення електронного документу, підписаного кваліфікованим електронним підписом (КЕП) кожної зі сторін:

- пропозиції щодо удосконалення процедури укладення трудового договору з неповнолітніми. Зокрема, пропонується: закріпити поняття «легкої роботи», затвердити перелік дозволених видів «легкої роботи» для працівників з 14 років, серед яких передбачити види дистанційної роботи, які можуть підпадати під критерії легкої; а також закріпити обов'язок роботодавця перед укладенням трудового договору про оцінювати дистанційну роботу, до якої залучається неповнолітній, на відповідність критеріям «легкої роботи».

Практичне значення отриманих результатів. Отримані в дослідженні результати мають важливе практичне значення. Розроблені пропозиції та рекомендації можуть бути використані:

- *науково-дослідній роботі* – в якості теоретичної основи для подальшого вивчення фундаменту індивідуально-договірного регулювання нестандартних форм зайнятості та цифрової трансформації трудових відносин;

- *у правотворчості* – при підготовці змін до Кодексу законів про працю України та підзаконних нормативних актів для більш детальної регламентації дистанційної роботи, або при розробці нового Трудового кодексу;

- *у правозастосовній діяльності* - органами Державної служби з питань праці – для підготовки методичних роз'яснень щодо контролю за

додержанням трудових прав дистанційних працівників; судами – при розгляді трудових спорів, пов’язаних з виконанням або припиненням дистанційної роботи (наприклад, щодо незаконного звільнення дистанційного працівника, оплати праці, нещасного випадку на дистанційному робочому місці тощо). Окремі пропозиції можуть знайти застосування в практичній діяльності роботодавців при розробці внутрішніх положень про дистанційну роботу та укладенні індивідуальних трудових договорів з працівниками про дистанційну роботу;

- *в освітньому процесі* - при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право», «Право соціального забезпечення», «Правове регулювання трудових та процесуально трудових відносин», а також при розробці навчально-методичних матеріалів (в тому числі відповідних розділів підручників і посібників).

Апробація результатів дослідження. Наукові результати, отримані під час написання дисертації, обговорено на засіданнях кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Автор доповів про основні теоретичні положення, висновки й пропозиції на Міжнародних закордонних і Всеукраїнських наукових і науково-практичних конференціях: International scientific conference «The latest law developments» (April 3–4, 2024, Wloclawek, Poland), «Взаємодія норм міжнародного і національного права крізь призму процесів глобалізації та інтеграції» (м. Київ, 29 березня 2024 року), «Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід» (м. Київ, 16 травня 2024 року), «Молодь і наука: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку права в Україні» (м. Київ, 15 травня 2025 року).

Структура та обсяг дисертації. Наукова робота складається з переліку умовних позначень, вступу, трьох розділів, які містять сім підрозділів, висновків і списку використаних джерел (194 найменувань на 22 сторінках), додатків. Загальний обсяг дисертації становить 220 сторінок. Обсяг основного тексту - 180 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

1.1. Дистанційна робота як нестандартна форма зайнятості: сутнісне наповнення та сучасні тенденції правового регулювання

Сучасний ринок праці в Україні зазнав позитивних трансформаційних змін під впливом низки глобалізаційних процесів та здобутків науково-технічного прогресу. Водночас, пандемія COVID-19 та збройна агресія РФ проти України створили нові виклики для стабільного розвитку ринкової економіки. Трудова міграція (в межах України та закордон), знищення виробничих потужностей та вимушена релокація підприємств створюють передумови для загострення проблеми збереження робочої сили в умовах воєнного стану. Станом на 1 липня 2024 р. загальна чисельність безробітних, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, становила 110,7 тис. осіб за наявності 64,4 тис. одиниць вакансій [44]. Існуючий дисбаланс між пропозицією трудових ресурсів та потребами ринку праці потребує системного вирішення шляхом створення як з боку держави умов для залучення трудових ресурсів, оскільки, як слушно зазначає Д.І. Сіроха «юридичні гарантії права на працю в умовах воєнного стану є не лише правовим обов'язком держави, а й необхідною умовою збереження соціального капіталу, стримування економічної деградації та захисту людського потенціалу» [165, с.335].

Світовий простір сучасності є новою реальністю, яка не лише змінює способи взаємодії людей, а й впливає на принципи організації виробництва та трудові відносини [51, с.33]. Під час бойових дій та загрози ракетних обстрілів залучення трудових ресурсів до роботи за місцезнаходженням роботодавця на умовах стандартної зайнятості не завжди видається можливим через загрозу життю та здоров'ю працівників. Варто погодитись з думкою Л. В. Котової про

те, що умови воєнного стану в нашій країні можна розглядати як один із факторів впливу на динамічність і багатогранність трудових відносин [117, с. 237]. З урахуванням цього, необхідною умовою збереження стабільних трудових відносин є оптимізація форм організації праці шляхом запровадження роботодавцями більш гнучкого регулювання трудових відносин на умовах нестандартної зайнятості.

Розвиток нестандартних форм зайнятості обумовлений необхідністю скорочення виробничих витрат роботодавця, підвищення продуктивності та збереження здоров'я робочої сили. На думку О.Є. Костюченко, відхід від сформованих у суспільстві поглядів на організаційні форми суспільної праці дає можливість сформувати нові підходи до розуміння зайнятості населення, що сприятиме підвищенню його трудової активності [116, с.130]. Погоджуючись з думкою вченої, зазначимо, що нестандартна зайнятість із тенденції майбутнього вже перетворилась на нову реальність сучасного ринку праці. Перехід до нового постіндустріального суспільства, економіки знань, глобального світу, інформатизації призвів до появи і зростання на ринку праці нестандартних моделей зайнятості, що характеризуються такими особливостями, як автономізація, дестандартизація, віртуалізація трудових відносин, зниження частки фізичної праці та підвищення ролі послуг [58].

Стрімкий розвиток цифрових технологій, інтеграція національних економік та зміна демографічного складу трудових ресурсів сприяли формуванню нестандартних форм соціальної взаємодії учасників трудових відносин, заснованих на індивідуальному підході до їх регулювання. Статистичні дані Звіту про майбутнє робочих місць за 2023 рік, представленого на Світовому економічному форумі свідчать про значний вплив технологічних тенденцій на трансформацію трудових відносин, а також про можливість запровадження віддаленої та гібридної роботи як фактору, що позитивно впливає на рівень залучення трудових ресурсів. Приблизно 86,4 % компаній з великою ймовірністю запровадять цифрові платформи та програми у роботі до 2027 року, при цьому 75 % компаній запровадять у своїй діяльності

складові електронної комерції та цифрової торгівлі [17]. Зазначені тенденції безумовно сприяють поширенню таких нестандартних форм зайнятості як віддалена та гібридна, які на думку 28,6 % компаній є перспективними способами підвищення залучення трудових ресурсів до 2027 року [17].

Правова природа відносин, які виникають під час виконання працівником трудової функції в умовах нестандартного залучення до праці є актуальним предметом дослідження вітчизняних науковців. Як зазначає О.Г. Середя, поява нових форм праці, які відрізняються від наявних своєю організацією, гнучкістю, застосуванням ІТ-технологій, змусила фахівців об'єднати їх усі під назвою «нестандарта зайнятості» на противагу зайнятості стандартній [160, с. 130]. Автори Великої української юридичної енциклопедії визначають нестандартну зайнятості як форму залучення осіб до праці, що є проявом підвищення гнучкості та індивідуалізації трудових правовідносин, сутність якої полягає у наявності відмінності однієї із будь-яких ознак від стандартної моделі регулювання відносин між учасниками трудового процесу, заснованої на безстроковості трудового договору, повному робочому тижні, роботі під безпосереднім керівництвом одного роботодавця у приміщенні, що належить йому, на одному робочому місці, із підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку і залученням до трудового колективу [53]. На думку О.С. Прилипко, нестандартна зайнятості – це робота працівника, що вирізняється механізмом регулювання, режимом робочого часу, робочим місцем і відхиленням від стандартних правил, які містять трудове право [142]. У наукових працях поширеними є також підходи до розуміння нестандартної зайнятості як соціально-економічного явища. Зокрема, Л.П. Гук розглядає категорію «нестандартна зайнятості» як комплекс соціально-економічних відносин щодо відтворення робочої сили в умовах працевикористання, які відрізняються від стандартних та забезпечують гнучкість ринку праці, підвищують мобільність і адаптаційні можливості його суб'єктів до змін в економічному, соціальному та інституційному середовищах [63, с. 119].

Для визначення правової природи відносин, які виникають під час виконання працівником трудової функції в нестандартних умовах у вітчизняній науковій літературі також вживаються терміни «нетипова (атипова) зайнятість»[135], «нетрадиційна зайнятість», «альтернативна зайнятість»[118], які за своїм змістовним наповненням розкриваються у схожому значенні. Зокрема, Ю.О. Остапенко, поряд з використанням терміну «нестандартна форма зайнятості» розкриває сутність категорії «нетипова зайнятість», під якою розуміють незаборонені чи передбачені законодавством про працю відносини з приводу праці між роботодавцем (роботодавцями) та особою, яка зайнята у сфері праці нетиповим способом (нетиповий працівник), що ґрунтуються на нестандартних трудових договорах [135, с. 264]. На нашу думку, відсутність універсального терміну для визначення нестандартної зайнятості обумовлена безперервною трансформацією трудових відносин в умовах виникнення нових видів економічної діяльності та пов'язаних з ними професій, оскільки процес формування сучасних видів зайнятості природньо пов'язаний з розвитком суспільства. Незважаючи на плюралізм наукових підходів до визначення поняття нестандартної зайнятості, вважаємо за можливе узагальнити ключову особливість нестандартної зайнятості, яка відрізняє її від так званої «стандартної» - це гнучкість моделі регулювання трудових відносин, як заснована на диспозитивних засадах та знаходить своє втілення у відхиленні від стандартних умов, передбачених законодавством та локальними актами (строковість трудового договору, неповний режим робочого часу, нестандартне робоче місце, відсутність підпорядкування працівників правилам внутрішнього розпорядку тощо).

Багатогранність трудових відносин у процесі безперервної появи нових напрямів економічної діяльності обумовлює формування окремих видів (форм) нестандартної зайнятості, які мають свої особливості. У Великій українській юридичній енциклопедії до нестандартної зайнятості віднесено: а) тимчасову зайнятість; б) зайнятість із понаднормовим, гнучким і неповним режимами робочого часу; в) роботу за викликом; г) дистанційну роботу; д)

роботу працівників, які залучаються до правовідносин із запозиченої праці [53]. О.Ю. Дрозд серед нетрадиційних форм зайнятості виокремлює «роботу на умовах неповної (часткової) зайнятості» (part-timework), «віддалену роботу» (remote work) або як її ще називають «телероботою» (telework, e-work), «дистанційну роботу» (distance work), «строкову роботу» (fixed-term work) та «короткострокову роботу» (short-time work), «надомну роботу» (home-based work) або як її ще називають «роботою вдома» (work at home), «самозайнятість» (self-employment) та «псевдо-самозайнятість» (pseudo-self-employment), «роботу за викликом» (on-call work), «тимчасову агентську роботу» (temporary-agency) та ін [73, с. 542].

Завдяки переходу до цифрової ери та вуглецево-нейтральній економіці держав широкого поширення набувають такі форми нестандартної зайнятості як: спільне використання працівників, спільне використання роботи, робота на основі ваучерів, тимчасове управління, випадкова робота, робота на платформі, робота в портфолію та спільна зайнятість, а також мобільна робота на основі інформаційно-комунікаційних технологій.

Особливе місце в системі видів нестандартної зайнятості займає дистанційна робота, яка може поєднувати у собі риси інших нестандартних форм зайнятості, а саме: строковість, мобільність, тимчасовість, виконання роботи на платформах, робота на умовах спільної зайнятості та ін.

Ідея виконання дистанційної роботи поза приміщенням роботодавця з використанням телекомунікаційних технологій віднайшла теоретичне підґрунтя ще в 70-тих роках XX століття у США як «...альтернатива звичній формі соціальної взаємодії та спосіб вирішення проблеми транспортних заторів та збереження екології» [28]. Протягом останніх десятиліть існуючі недоліки індустріального суспільства, численні епідемії та наслідки економічної кризи обумовили формування сучасного розуміння дистанційної роботи не лише як інструменту вирішення окремої проблеми (транспортної чи екологічної), але й як нового способу соціально-трудоваї взаємодії учасників трудових відносин, яка з урахуванням сучасних тенденцій може повністю

замінити у майбутньому стандартну форму зайнятості у певних галузях економіки.

Широке запровадження дистанційної роботи під час пандемії COVID-19 продемонструвало її доцільність та ефективність, що змусило багато організацій розглядати віддалену роботу як довгострокову роботу. За останні роки частка співробітників, які працюють дистанційно, у всьому світі значно зросла з 20 відсотків у 2020 році до 28 відсотків у 2023 році [42]. Згідно з даними останнього дослідження Європейської Бізнес Асоціації у 2023 році, за результатами опитування фахівців у сфері управління персоналом 54% учасників опитування відповіли, що окремі категорії їх працівників мають можливість працювати дистанційно (28% з них стверджують, що опція доступна всім працівникам), 11% такої можливості не мають. При цьому, 41% учасників опитування відповіли, що їхня організація не планує найближчим часом повертати працівників до офісу [176].

Як явище, що виникає в соціальній системі, дистанційна робота намагається підтримувати життя як складну, багатогранну концепцію, що характеризується динамізмом [39]. Концептуальні підходи до визначення дефініції «дистанційна робота» засновані на загальному розумінні явища нестандартної зайнятості з урахуванням специфічних ознак виконання роботи дистанційно. При цьому, динамічний розвиток трудових відносин під впливом безперервного технологічного прогресу (наприклад, появи штучного інтелекту) дозволяє розширювати сутнісне наповнення явища дистанційної роботи новими сенсами.

У працях вітчизняних вчених поняття дистанційної роботи розкривається комплексно шляхом системного аналізу її особливостей. О.В. Демченко визначає дистанційну роботу як роботу, яка здійснюється працівником на регулярній основі з дотриманням норм трудового законодавства, а також інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права. Особливістю цієї форми організації праці, на думку науковця, є розташування робочого місця працівника – поза межами

стаціонарного робочого місця, а також особливою умовою є те, що за допомогою засобів інформаційно-комунікаційних технологій підтримується взаємодія між працівником та роботодавцем [65, с.43]. На думку, А.М. Колот, дистанційна робота - це нестандартна форма зайнятості, яка заснована на гнучких соціально-трудових відносинах між працівником і роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій [94, с.6]. С. Сільченко пропонує визначати дистанційну роботу як форму організації трудових відносин між працівником і роботодавцем і/або виконання роботи, коли робота виконується працівником поза приміщеннями роботодавця в будь-якому місці за його вибором і з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [163, с.97].

На думку Н.М. Вапнярчук дистанційна зайнятість - це «нестандартна форма зайнятості, заснована на гнучких соціально-трудових відносинах між працівником та роботодавцем і яка відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій»[52, с. 102].

О.О. Герасименко, Л.В. Щетініна, С.Г. Рудакова визначають дистанційну зайнятість як форму зайнятості, яка передбачає укладення трудового договору між роботодавцем і найманим працівником для виконання роботи, що потребує високої кваліфікації, на власному обладнанні або обладнанні роботодавця, із залученням до бізнес-процесів організації, з використанням сучасних інформаційних і комунікаційних технологій і за умови відсутності очних контактів між суб'єктами договорів з метою забезпечення процесу та створення продукту (результату) праці [57, с.235]. В.О. Носенко у своєму дисертаційному дослідженні надає поняття правовідносин в сфері дистанційної зайнятості працівників як виду правовідносин у сфері трудового права, що встановлюються на основі підписання договору між суб'єктами трудового права (роботодавцем та працівником), регулюються нормами трудового законодавства та забезпечуються державою, які переносяться за межі традиційного робочого місця (приміщення роботодавця) в місця, комфортні працівнику [134, с.8].

У більшості зарубіжних джерел для визначення дистанційної роботи застосовують поняття «remote work» (віддалена робота), яке вживається у синонімічному значенні. У дослідженні «Working anytime, anywhere: The effects on the world of work», проведеному Європейським фондом покращення умов життя та праці віддалена робота, яку також називають дистанційною роботою, визначається як робоча організація, за якої працівники виконують свої робочі функції поза традиційним офісним середовищем, часто використовуючи технології для спілкування та співпраці з колегами та керівниками [9]. У роботі «Дистанційна робота та договірне дистанціювання. Майбутнє віддаленої роботи» Нікола Каунтуріс надає визначення віддаленої роботи як «виконання роботи за допомогою різноманітних технологічних інструментів в місці, яке знаходиться за межами робочого центру» [7, с.30]. Більшість зарубіжних наукових визначень дистанційної роботи ґрунтується на ключовій відмінності дистанційної роботи від інших форм нестандартної зайнятості – виконання працівниками роботи за межами так званого «офісного середовища». Зокрема, у праці «Оцінка віддаленої електронної роботи: перегляд та подальша валідація шкали життєвого циклу електронної роботи» автори, надаючи теоретичне визначення досліджуваному поняттю зазначають, що дистанційна робота дозволила людям виконувати свої обов'язки далеко від головного центру організації за межами офісного середовища, замість традиційного робочого середовища завдяки технологічним розробкам, які запропонувала інформаційна ера [5, с.47]. У зарубіжній літературі крім проаналізованих вище визначень дистанційної роботи, використовуються ще й інші: Flexplace – гнучке робоче місце; Peripheral jobs – периферійне робоче місце; Hot desk – гаряче робоче місце; Work-at-home – робота вдома; Home-based work – робота, розташована вдома; Remote work – віддалена робота; Distant work – дистанційна робота; Tele-homeworking – телеробота вдома; Teleworking – телеробота; Telejob – телезайнятість; e-Work – електронна зайнятість [137, с.23].

Варто зазначити, що теоретичні визначення, сформовані вітчизняними науковцями, містять комплексну характеристику дистанційної роботи з урахуванням її соціально-правової природи, в той час як в зарубіжних джерелах конструкція теоретичного визначення дистанційної роботи базується в основному на її організаційній складовій – виконання роботи за межами місцезнаходження роботодавця. На нашу думку, дослідження сутнісного наповнення поняття дистанційної роботи має ґрунтуватись на багатоцільовому підході. З урахуванням цього, на підставі аналізу вітчизняних та зарубіжних наукових підходів, вважаємо за можливе розглядати дистанційну роботу у наступних значеннях: 1) як окремий вид нестандартної зайнятості, під яким варто розуміти нестандартну модель регулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем, засновану на організаційних особливостях дистанційної праці; 2) як форму організації праці, відповідно до якої працівник виконує роботу з використанням інформаційно-комунікаційних технологій поза місцезнаходженням роботодавця без підпорядкування правилам внутрішнього розпорядку, якщо інше не передбачено локальним нормативним актом [154, с.151]; 3) як особливий вид трудових відносин, що виникають між роботодавцем та дистанційним працівником на підставі трудового договору про дистанційну роботу. Наведені теоретичні підходи до визначення дистанційної роботи не є взаємозамінними та повинні розглядатись у системному зв'язку, оскільки дистанційна робота є багатогранним явищем, що має складну соціально-правову природу та власні особливості, обумовлені у тому числі спеціальним нормативним регулюванням.

Дослідження особливостей дистанційної роботи дозволяє відокремити її від інших форм нестандартної зайнятості.

Д.О. Плехов до ключових особливостей дистанційної роботи відносить: 1) її виконання за межами приміщень роботодавця; 2) використання в процесі роботи інформаційно-телекомунікаційних мереж та мереж зв'язку загального користування; 3) вибір місця виконання роботи самим працівником або за

погодження з ним [137, с.22]. Окрім перелічених особливостей, О.Ю. Дрозд визначає також наступні ознаки, які характеризують дистанційну роботу на сучасному етапі її правового регулювання: а) дистанційна робота є однією із форм організації праці; б) може мати як постійний, так і тимчасовий характер; в) запроваджується на підставі письмового трудового договору або наказу (розпорядження) роботодавця; г) надає працівникам можливість на власний розсуд розподіляти робочий час з обов'язковим дотриманням норм законодавства щодо його загальної тривалості; д) допускає виведення працівників з-під дії правил внутрішнього трудового розпорядку; е) гарантує працівникам право на відпочинок; є) передбачає гнучкість при вирішенні питань, які стосуються забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, а також інших організаційних питань [73, с. 543]. Погоджуючись з позиціями науковців, вважаємо за можливе визначити додаткові ознаки, які мають важливе значення для характеристики дистанційної роботи:

- 1) організація місця роботи працівником за власним бажанням. При цьому, працівник для виконання дистанційної роботи, зазвичай використовує власні технічні засоби телекомунікації (телефон, стаціонарний комп'ютер, ноутбук, гарнітуру та ін.) [158, с. 283];

- 2) неможливість роботодавцем забезпечити безпечні та здорові умови праці у зв'язку із самостійним вибором працівником місця роботи. 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. 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 [158, с.284].

Серед переваг запровадження дистанційної роботи на підприємстві для роботодавця можна виокремити зниження офісних витрат, зменшення використання транспорту та інших матеріальних ресурсів, що у свою чергу забезпечує збереження капіталу підприємства в умовах нестабільного розвитку економіки під час воєнного стану. В індивідуальному порядку для працівників основними перевагами є скорочення часу перебування в дорозі, відсутність на роботі в ранні години та гнучкість режиму робочого часу [7].

М.І. Іншин до переваг такої форми зайнятості працівників як дистанційна відносить: 1) здійснення трудової функції у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій; 2) гнучкий графік роботи, що означає можливість оптимізації робочого часу, а також самостійного визначення працівником часу відпочинку; 3) вільний вибір робочого місця та спокійна робоча обстановка, яка включає у тому числі й зменшення ймовірності конфліктів з колегами і(або) керівництвом та можливість вирішення сімейних проблем, наприклад у разі необхідності здійснення догляду за дітьми; 4) економічні фактори, зокрема скорочення витрат на поїздки на роботу чи на харчування; 5) можливість роботи без укладання довгострокового трудового договору, у разі небажання зв'язувати себе тривалими формами співробітництва як працівником, так і роботодавцем [86, с.48].

Деякі негативні аспекти дистанційної роботи безпосередньо пов'язані з особливостями організації робочого часу та відсутності підпорядкування працівників правилам внутрішнього розпорядку та можуть проявлятися у: 1) труднощах спілкування між співробітниками; 2) зниженні насиченості каналів зв'язку; 3) неможливості забезпечити інформаційні потоки між стороною роботодавця та працівника в інтерактивному режимі; 4) невизначеність робочого часу, що у свою чергу сприяє погіршенню балансу між роботою та особистим життям; 4) відсутність у роботодавця можливості здійснювати фактичний контроль за часом, який приділяє працівник виконанню роботи, що може сприяти погіршенню трудової дисципліни [154, с. 152]. На думку М.Р.

Личковської в українському контексті до основних проблем дистанційної роботи відносяться: житлові умови; слабке покриття Інтернетом деяких регіонів; відсутність у роботодавців технологій; низька платоспроможність населення, яка не дозволяє придбати необхідне обладнання; перепрацювання та вигорання; негативний вплив роботи за комп'ютером на стан здоров'я; погана комунікація [122, с.142].

Законодавче визначення дистанційної роботи закріплене в положеннях Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) та розкриває сутнісне наповнення категорії крізь призму організаційної складової виконання роботи дистанційно. 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 [93]. Закріплення у 2021 році в чинному законодавстві про працю України дистанційної роботи як окремої форми зайнятості сприяло розмежуванню її від інших суміжних форм зайнятості (зокрема, надомної роботи) та було обумовлено об'єктивними процесами, які розвивались у суспільстві внаслідок пандемії COVID -19.

Сучасне законодавче регулювання дистанційної роботи ґрунтується на положеннях чинного КЗпП України, а також низці спеціальних законів та підзаконних нормативно-правових актів, які суміжно врегульовують окремі аспекти (зокрема, технологічні) її виконання, серед яких: Закон України «Про електронні документи та електронний документообіг», Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу» від 05.05.2021 № 913-21 [144] та ін.

Аналіз норм чинного законодавства дозволяє виокремити наступні особливості законодавчого регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості:

1) імперативна вимога закону щодо обов'язкової письмової форми укладення трудового договору про дистанційну роботу (п. 6¹ ст. 24 КЗпП). В умовах цифрової комунікації між роботодавцем та дистанційним працівником фактором ризику порушення трудових прав може бути спрощення процедури оформлення трудових відносин, яке полягає у відсутності попереднього детального обговорення «в офісі» між роботодавцем та працівником умов виконання роботи та укладенні трудового договору за допомогою засобів онлайн-комунікації. 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;

2) законодавче закріплення норми загальної тривалості робочого часу не більше 40 годин на тиждень (ч.5 ст. 60² КЗпП). Питання тривалості робочого часу в умовах виконання дистанційної роботи вирішується на диспозитивних засадах відповідно до умов трудового договору. У більшості випадків розподіл робочого часу здійснюється на розсуд працівника самостійно, внаслідок чого роботодавець позбавлений можливості здійснювати фактичний контроль за нормою тривалості часу, присвяченого працівником виконанню роботи дистанційно. За умови розподілу працівником робочого часу на власний розсуд, роботодавець не може перевірити, чи працює дистанційний працівник понаднормово. Імперативна норма загальної тривалості робочого часу не більше 40 годин на тиждень є стримуючим фактором від порушень права працівника на відпочинок у разі досягнення сторонами угоди про повний робочий час;

3) 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 істотні умови договору з подальшою конкретизацією в індивідуальному порядку;

4) законодавчо гарантоване право працівника на систематичну виплату заробітної плати. Можливість заробляти собі на життя працею є конституційно гарантованою складовою права особи на працю. Умови оплати дистанційної праці (розмір, структура, строк та порядок її виплати) визначаються у сторонами трудового договору на диспозитивних засадах. У свою чергу, закріплене у Загальних положеннях КЗпП право працівника на оплату праці не нижче встановленого державою мінімального розміру у системному зв'язку з положеннями Глави VII «Оплата праці» є імперативною вимогою, додержання якої є обов'язковою з боку роботодавця;

5) законодавча заборона на укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів (ч.3 ст. 60² КЗпП). Умови праці на робочих місцях повинні бути безпечними для здоров'я та життя працівників незалежно від характеру праці. В умовах виконання дистанційної роботи забезпечення безпечних умов праці роботодавцем є проблематичним з огляду на самостійний вибір працівником місця роботи. Дотримання роботодавцем вимоги щодо заборони на укладення трудового договору за наявності небезпечних факторів можливо виключно за наявності попереднього письмового повідомлення з боку працівника про відсутність небезпечних факторів на обраному ним самостійно робочому місці перед укладенням трудового договору;

6) законодавчо гарантоване право дистанційного працівника на період вільного часу для відпочинку (період відключення). Відповідно до ч.9 ст. 60² 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 з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни [93];

7) право працівника на тимчасове, строком до двох місяців, переведення на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації (абз.10 ст. 60² КЗпП). В умовах трудової експлуатації та цькування на роботі (мобінгу) переведення на дистанційну форму виконання роботи є способом психологічної підтримки працівника з метою збереження його робочої мотивації та показників продуктивності. Законодавча норма безпосередньо спрямована на подолання наслідків дискримінації та насильства на робочому місці, водночас не містить алгоритм дій працівника у випадку відмови роботодавця у переведенні на дистанційну роботу. Варто зазначити, що законодавством передбачений механізм оскарження дискримінаційних дій на роботі шляхом звернення до омбудсмена, територіального управління Держпраці або суду, однак алгоритму оскарження відмови роботодавця у переведенні на дистанційну роботу у зв'язку з вчиненням щодо працівника дискримінаційних дій не передбачено, що у свою чергу створює потенційні ризики порушення права працівника на працю;

8) можливість роботодавця запроваджувати дистанційну роботу своїм наказом (розпорядженням) без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі, у разі 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 (абз.11 ст. 60² КЗпП) [93];

9) законодавче закріплене право окремих категорій пільговиків працювати на умовах дистанційної роботи, за наявності відповідних ресурсів та засобів у роботодавця (ч.12 ст. ст. 60² КЗпП);

10) законодавчо закріплене право сторін у період дії воєнного стану за згодою визначати форму трудового договору, що дозволяє використовувати електронну форму укладення трудового договору поряд з обов'язковою письмовою формою (ч.1 ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану») [147].

Наведені особливості законодавчого регулювання ґрунтуються на засаді гнучкості, яка є однією із сучасних тенденцій правового регулювання дистанційної роботи. Гнучкість методу правового регулювання трудових відносин полягає у поєднанні законодавчого (підзаконного) та договірного регулювання, що відображає його дуалізм. Поєднання імперативних і диспозитивних засад властиве для регламентації відносин у більшості інститутів трудового права, як-от: трудовий договір, робочий час і час відпочинку, оплата праці й навіть матеріальна відповідальність. Сутність дуалізму методу трудового права виявляється в поєднанні законодавчого і договірного, централізованого і локального способів; єдності і диференціації регулювання відносин у сфері праці; застосуванні норм імперативного і диспозитивного характеру; участі самих суб'єктів трудового права в розробленні і затвердженні нормативних актів локального рівня тощо [176, с.24].

Як зазначає О.Г. Середа, з одного боку основою централізованого регулювання все ще виступають законодавчі та підзаконні акти, а з іншого – запроваджується децентралізоване регулювання, яке базується на умовах договору, що створюються узгодженими взаємними діями суб'єктів договірного процесу [161, с.295]. Істотні умови виконання дистанційної роботи підлягають регулюванню на основі письмової домовленості роботодавця та працівника, оформленої у вигляді трудового договору з врахуванням законодавчо визначених мінімальних гарантій та вимог. Установлюючи умови праці, сторони трудового договору (контракту) не можуть знизити гарантії, передбачені законодавством (принцип *in favorem*) [72, с.118]. Виключно за умови поєднання законодавчого та договірного

регулювання дистанційної роботи можливе дотримання балансу інтересів роботодавця та працівника.

Гнучкість правового регулювання дистанційних трудових відносин обумовлена:

- широким застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій в умовах дистанційної зайнятості. Інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) створюють нові можливості для працевлаштування та трансформують ринок праці в більш інноваційне, інклюзивне та глобальне середовище. Використання можливостей Інтернету, зокрема, цифрових платформ та програм має значення не тільки під час безпосереднього виконання дистанційної роботи, але й також для ефективної комунікації між працівником та роботодавцем. В умовах дистанційної зайнятості ІКТ відіграють важливу роль у тому числі на етапі укладення трудового договору про дистанційну роботу в електронній формі за допомогою засобів електронної комунікації. Відповідно до ч.1 ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору [147]. Диспозитивне врегулювання роботодавцем та працівником питання щодо електронної форми укладення трудового договору про дистанційну роботу в умовах воєнного стану є втіленням гнучкості правового регулювання дистанційної роботи та сприяє спрощенню процедури оформлення трудових відносин з дистанційним працівником;

- особливостями режиму роботи в умовах дистанційної зайнятості. Сталий графік робочого часу як один з елементів організації класичних трудових відносин поступово втрачає своє значення в сучасній економіці [180, с.101]. В умовах дистанційної зайнятості питання розподілу робочого часу зазвичай вирішує працівник, що є проявом певної автономії від роботодавця. Водночас, це не позбавляє можливості сторін унормувати робочий час, встановивши наприклад, повний режим робочого часу відповідно до умов трудового договору;

- особливостями організації робочого місця. Виконуючи роботу поза робочим приміщенням роботодавця, дистанційний працівник організовує власне робоче місце за допомогою свого технічного обладнання. При цьому, з урахуванням диспозитивних засадах регулювання дистанційної роботи, сторони між собою можуть узгодити умову про обов'язкове використання працівником для роботи 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 [158, с.284];

- зменшенням ролі фактору особистого виконання дистанційної роботи. За загальним правилом, робота виконується особисто працівником – стороною трудового договору. Окрім цього, перехід від індустріального до постіндустріального інформаційного суспільства обумовив формування нових професій, у яких виконання роботи безпосередньо засноване на індивідуальному креативному підході працівника як творчої особистості. Водночас, у зв'язку з тим, що роботодавець позбавлений можливості здійснювати фактичний контроль за виконанням роботи, дистанційний працівник може зловживати автономією та залучати до робочого процесу інших осіб для виконання окремих задач. З точки зору чинного законодавства доручення виконання роботи іншій особі не допускається, за винятком випадків, передбачених законодавством (наприклад, у разі тимчасового заміщення працівника). Водночас, як зазначає Д.О. Плехов, під час дистанційної роботи може знижуватися значення ознаки особистого виконання роботи, адже нерідко залучення до виконання роботи третіх осіб не лише допускається законодавством, а й цілком прийнятне для роботодавця. Певною мірою це стає можливим за рахунок зміни характеру зобов'язання під час телероботи [137, с.19]. Допускаємо, що автор мав на увазі законодавство зарубіжних країн, яке регулює питання залучення до виконання роботи третіх осіб, оскільки національне законодавство такої можливості не передбачає. Крім того, виконання роботи особисто працівником (індивідуалізована праця)

є невід’ємною рисою трудового правовідношення, яка відрізняє його від інших видів відносин. Натомість передоручення виконання роботи третім особам є рисою правовідносин, які виникають на підставі цивільних договорів (зокрема, договору субпідряду). У зв’язку з цим, допускаємо можливість зменшення ролі фактору особистого виконання дистанційної роботи виключно за рахунок залучення кількох дистанційних працівників (зазвичай двох) для спільного заповнення однієї посади на повний робочий день з метою забезпечення постійної укомплектованості штату.

Однією із сучасних тенденцій правового регулювання дистанційної роботи є також поява та регламентація нових форм нестандартної зайнятості, які за своєю сутністю є сучасними модифікаціями дистанційної праці та можуть підпадати під дію правового регулювання дистанційних трудових відносин. Наприклад, широкого поширення набуває мобільна робота на основі ІКТ, яка полягає у виконанні трудової функції з різних місць за межами приміщення роботодавця з використанням сучасних технологічних гаджетів, зокрема, смартфонів, планшетів та ноутбуків. Мобільність (від лат. *mobilis* – рухомий) під час виконання роботи дистанційно полягає у здатності працівника виконувати роботу з різних нестандартних місць (у дорозі, інтернет-кафе, під час відрядження). За своїм характером, мобільна робота є ще менш «прив’язаною» до місця виконання роботи, ніж звичайна дистанційна робота, та характеризується високою інтенсивністю використання ІКТ та виконанням роботи щонайменше у двох місцях кілька разів на тиждень. Зазвичай, мобільна робота на основі ІКТ найбільш поширена в ІТ-секторі, науково-дослідницькій діяльності, фінансових послугах, сфері продажів. Наприклад, згідно з даними дослідження, проведеного у 2018 році у Норвегії мобільна робота найбільш поширена в секторі ІКТ (82% працівників), наукових і технічних послуг (79%), фінансів і страхування (69%) [27]. У країнах ЄС законодавче закріплення мобільної роботи на основі ІКТ на рівні зі звичайною дистанційною роботою стає поширеною тенденцією. Зокрема, згідно з даними, представленими у звіті Міністерства праці та соціальної

політики Болгарії за 2019 рік Трудовий кодекс Болгарії надає роботодавцям і працівникам можливість узгодити більше ніж одне робоче місце, за допомогою чого «робоче місце» можна визначити в широкому значенні, що дозволяє запроваджувати мобільну роботу [25].

В Україні станом на липень 2025 року дані статистичних досліджень не дозволяють сформулювати аналітику по кількості працівників, залучених до виконання мобільної роботи на основі ІКТ в різних галузях економіки. У зв'язку з тотожністю особливостей виконання мобільної роботи (використання ІКТ та виконання трудової функції за межами приміщення роботодавця) з дистанційною, вважаємо за можливе розглядати її як сучасну модифікацію дистанційної праці. На нашу думку, особливості законодавчого регулювання мобільної роботи на основі ІКТ можуть бути у майбутньому нормативно закріплені з урахуванням вже існуючих положень про дистанційну роботу.

З точки зору макроекономічної перспективи мобільна робота на основі ІКТ може сприяти розвитку інклюзивного ринку праці (наприклад, для працівників з обмеженими можливостями), а також створенню нових робочих місць на невеликих підприємствах. В індивідуальному порядку для працівників та роботодавців головними перевагами мобільної роботи на основі ІКТ є притаманна їй гнучкість і автономія, які сприяють балансу між роботою та особистим життям і підвищенню продуктивності. У той же час, інтенсивне використання ІКТ під час виконання мобільної роботи створює передумови для ризику понаднормової праці та розмивання межі між приватним життям та роботою.

1.2. Договірні засади регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості

У царині регулювання трудових відносин неминучим є перехід від централізованого державного регулювання до колективно- та індивідуально-договірних методів визначення умов праці, щоб підвищити заінтересованість

працівника до праці, змінити мотиви його трудової діяльності й обмежити незаконне втручання у сферу праці [72, с.132]. Особливості виконання дистанційної роботи обумовлюють формування специфічного співвідношення законодавчих та договірних засад її регламентації з акцентом на договірне регулювання.

Гнучкість правового регулювання трудових відносин у сфері дистанційної зайнятості забезпечує дотримання балансу інтересів суспільного виробництва та окремого працівника під час виконання ним трудової функції. Зміщення акценту в сторону договірного регулювання обумовлене особливими умовами виконання дистанційної роботи (вибір місця роботи, розподіл часу роботи і відпочинку на розсуд працівника), а також спеціальним правовим статусом дистанційного працівника, зміст якого визначається в індивідуальному порядку за домовленістю сторін трудового договору.

Договірні засади регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості базуються на індивідуально-договірному та колективно-договірному регулюванні дистанційної праці.

Індивідуально-договірне правове регулювання трудових відносин - це здійснювана відповідно до диспозитивних правових норм діяльність зі встановлення або зміни індивідуальних умов праці шляхом угод сторін трудового договору, які укладаються самостійно або під контролем профспілкового комітету в межах і формах, передбачених трудовим законодавством [72, с.116]. Держава втручається в укладення трудового договору, певною мірою обмежуючи право власника вільно підбирати кадри; формує механізм працевлаштування, у якому частково присутні адміністративно-правові засоби регулювання. Це втручання мотивується прагненням гарантувати дотримання прав людини, загальних принципів трудового права, порядку укладення трудового договору [72, с.126]. На думку Н. Гетьманцевої, сутність індивідуально-договірного способу регулювання полягає в тому, що вплив на свідомість і подальшу поведінку конкретного працівника здійснюється різними індивідуальними правовими засобами у їх

співвідношенні та поєднанні з колективно-договірними й державними правовими засобами, що не виключає їх специфіки [59, с. 111].

В умовах дистанційної зайнятості індивідуально-договірне правове регулювання трудових відносин можна визначити як діяльність роботодавця та працівника зі встановлення або зміни умов дистанційної праці шляхом укладення трудового договору (контракту) у формі, передбаченій чинним законодавством з урахуванням положень Типової форми трудового договору про дистанційну роботу. Специфіка індивідуально-договірного регулювання дистанційної праці полягає у врегулюванні сторонами загальних умов виконання трудової функції, які притаманні традиційній зайнятості з особливими нестандартними умовами дистанційної роботи.

Центральне місце в механізмі індивідуально-договірного регулювання трудових відносин займає трудовий договір. Значення трудового договору для трудового права полягає перш за все в тому, що трудовий договір як угода сторін, спрямована на встановлення трудових відносин, має універсальний характер та є обов'язковим елементом будь-якої підстави виникнення трудових відносин [72, с.125].

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 [93]. Незважаючи на нормативне закріплення категорії трудового договору у національному законодавстві, у сучасній вітчизняній науці сформовано безліч доктринальних підходів до визначення сутнісного наповнення поняття з урахуванням його правової природи та значення.

Трудовий договір традиційно розглядається: по-перше, як форма реалізації права на працю; по-друге, як підстава виникнення та існування у часі

трудових правовідносин; по-третє, як інститут трудового права, який об'єднує норми, що регулюють прийняття громадян на роботу, переведення та звільнення [191, с. 68]. Багатоцільове значення поняття трудового договору надають також представники харківської школи трудового права. 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 правовідносин і створює юридичну базу для їх функціонування. Договір є регулятором трудових та деяких пов'язаних із ними відносин [178].

На думку М.І. Іншина, трудовий договір – первісна юридична форма впорядкування виробничого процесу, оскільки за його допомогою визначається місце, де буде працювати працівник, його трудова функція у роботодавця, час, впродовж якого триватимуть виробничі зв'язки, та соціальні результати, що будуть отримані працівником та роботодавцем. Трудовий договір – єдине поняття, яке уособлює усі складові правовідносин щодо застосування робочої сили, та основний правовий засіб, шляхом правової регламентації якого трудові права працівників реалізуються на практиці. Будучи юридичною базою для існування трудових відносин, трудовий договір сприяє реалізації цілого комплексу трудових прав працівника [121, с. 403]. М.І. Наньєва розглядає трудовий договір також як важливий інструмент кадрового менеджменту, джерело суб'єктивного права, форму реалізації конституційного права кожного на працю, юридичну модель індивідуальних трудових відносин [132, с.23]. Трудовий договір, за визначенням В.А. Андронові, є універсальним юридичним фактом у трудовому праві, бо на його підставі виникають не тільки індивідуальні трудові правовідносини, а й

окремі види колективних правовідносин (серед яких участь працівників в управлінні організацією) [46, с. 16].

Безумовно, трудовий договір є центральним елементом в системі правового регулювання будь-яких трудових відносин, водночас в нестандартних умовах виконання дистанційної роботи договірне регулювання набуває особливо актуального значення, яке пов'язано з втіленням ідеї індивідуалізації трудових відносин. Зміст трудового договору як індивідуального регулятора трудових відносин відіграє значну роль у визначенні обсягу обов'язків працівника щодо виконання ним роботи дистанційно.

Багатоцільовий підхід до визначення поняття трудового договору обумовлений безпрецедентним значенням диспозитивного регулювання трудових відносин. Ідея трудового договору як правового інституту, що розвивається в мінливому соціально-економічному середовищі, стосується того, в якому обсязі трудові відносини можна ідентифікувати як договірні [15]. Сторони трудового договору в індивідуальному порядку визначають зміст істотних умов договору. Закон у свою чергу стабілізує трудові відносини, захищаючи імпліцитні очікування сторін трудового договору за допомогою різних засобів та встановлюючи допустимі межі реалізації трудових прав та обов'язків. Диспозитивність засад індивідуально-договірного регулювання дистанційної роботи полягає у можливості конкретизації істотних умов договору, передбачених Типовим трудовим договором про дистанційну роботу, зразок якого встановлений законодавством, а також закріпленням додаткових умов, які не повинні погіршувати правовий статус дистанційного працівника порівняно з національним законодавством та локальними актами регулювання.

Особливості індивідуально-договірного регулювання дистанційної роботи можна виокремити на підставі аналізу загальних ознак трудового договору як індивідуального регулятора трудових відносин. Зокрема, К.Ю. Мельник на підставі визначення поняття трудового договору наводить такі

його 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 [124, с.152].

Г.І. Чанишева, у свою чергу, 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; 4) робота виконується особисто працівником; 5) робота виконується на визначеному працівникові робочому місці, на якому вимагається його присутність, із наданням працівнику необхідних для роботи засобів та забезпеченням належних умов праці; 6) регламентується тривалість робочого часу та встановлюються норми праці; 7) працівнику періодично виплачується заробітна плата, яка є єдиним або основним джерелом його доходів та ін. [188, с.207].

З урахуванням ознак трудового договору та трудової діяльності, яка здійснюється на його підставі, вважаємо за можливе виокремити особливості договірної регуляції трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості, які полягають у:

- самотійному визначенні сторонами місця виконання роботи. Відповідно до положень законодавства виконання роботи працівником відбувається поза робочим приміщенням роботодавця, тобто місце роботи працівника не збігається з місцезнаходженням роботодавця [158, с. 283].

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. Водночас, це не позбавляє можливості сторін передбачити як окрему умову трудового договору періодичні виїзди дистанційного працівника до окремого офісного приміщення для виконання дистанційної роботи [158, с. 284];

- договірному регулюванні питання щодо безпечності умов виконання дистанційної роботи. У зв'язку з тим, що трудове законодавство забороняє укладати трудовий договір про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів, сторони можуть узгодити окремим положенням трудового договору обов'язок працівника повідомляти роботодавця про стан робочого місця перед початком виконання роботи [154, с 148];

- самостійному визначенні сторонами умов оплати праці. Сторонами трудового договору може визначатись розмір винагороди залежно від обраної системи або форми оплати праці шляхом установлення оплати за годину, день, місяць роботи або, наприклад, за системою відрядних розцінок;

- можливості врегулювання робочого часу працівника у трудовому договорі. Відповідно до абз.5 ст. 60² КЗпП при дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором [93]. Відповідно, за наявності згоди сторін, режим робочого часу дистанційного працівника та обов'язок підпорядковуватись правилам внутрішнього розпорядку може бути передбачений трудовим договором [157, с. 188]. Крім того, трудовим договором може передбачатись умова про облік роботодавцем робочого часу працівника за допомогою спеціальних програм. Після того, як 11 березня 2020 року Всесвітня організація охорони здоров'я оголосила Covid-19 пандемією, кількість пошукових запитів в Інтернеті за терміном «моніторинг співробітників» різко зросла до рекордно високого

рівня. Попит на інструменти спостереження за працівниками зріс на 74% порівняно з березнем 2019 року [22]. При цьому, використання комп'ютерних програм для обліку робочого часу дистанційного працівника можливе виключно за наявності попередньої угоди про це між сторонами трудового договору;

- самостійному врегулюванні питань ефективної комунікації між роботодавцем та працівником. Заздалегідь визначені способи повідомлення про будь-які потенційні зміни умов виконання дистанційної роботи сприяють довірі та допомагають дистанційним працівникам приймати обґрунтовані рішення, що відповідають їх кар'єрним цілям. Передові комунікаційні технології ефективні для спілкування між роботодавцем та дистанційними працівниками, оскільки вони пропонують різні функції для синхронної та асинхронної комунікації. Умовами трудового договору можуть передбачатись пріоритетні канали комунікації між роботодавцем та працівником (наприклад, електронна пошта або відеодзвінки);

- регулюванні за згодою сторін порядку та строків забезпечення обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, необхідними для виконання дистанційної роботи [22].

Особливої актуальності сьогодні набуває колективно-договірне регулювання, яке передбачає безпосередню участь суб'єктів трудових відносин у встановленні умов праці шляхом укладення соціально-партнерських актів [181, с.225]. Предметом колективно-договірного регулювання є відносини, що виникають на підприємств і з приводу як організації праці, так і соціально-економічних питань [72, с.123]. Колективний договір є ключовим засобом, за допомогою якого роботодавець та трудовий колектив можуть встановити справедливую заробітну плату та умови праці, що створює основу для здорового робочого середовища. Особливістю колективного договору є те, що він, укладаючись на основі чинного законодавства, може передбачати додаткові, порівняно із законом, пільги та гарантії.

Чинне законодавство про працю не містить нормативного визначення поняття колективного договору. Вітчизняні науковці неодноразово звертали увагу на цю прогалину у правовому регулюванні трудових відносин [189, с. 600]. Законодавче визначення колективного договору міститься у положеннях прийнятого у лютому 2023 року Закону України «Про колективні угоди та договори», який набирає законної сили лише через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану. Відповідно до ст. 2 Закону колективний договір - письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Закону з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівниками, їх представниками [145].

Відсутність чинного законодавчого визначення не є перешкодою для глибинного дослідження даного засобу правового регулювання у працях вітчизняних вчених. Як зазначає О. М. Ярошенко, значення колективних договорів у тому, що вони відбивають специфіку виробництва, характер і профіль діяльності певного підприємства, установи чи організації [193, с.57]. Досліджуючи правову природу колективних договорів Г.І. Чанишева зазначає, що у змісті колективних угод та договорів є нормативні умови, тобто норми права, дія яких поширюється на сторін цих угод та договорів. Зважаючи на те, що у вітчизняній науці визнаються два рівні правового регулювання суспільних відносин – нормативний і договірний, видається доцільним визначити колективні угоди та договори договірними правовими актами [189, с. 601]. Погоджуючись з думкою науковців, вважаємо, що в умовах виконання дистанційної роботи наявність колективного договору на підприємстві, установі або організації є важливим фактором стримування погіршення правового становища працівника відповідно до умов трудового договору.

Зважаючи на нормативний характер положень, колективний договір може встановлювати низку додаткових порівняно з трудовим договором умов, які мають визначальне значення у регулюванні дистанційних трудових

відносин. У контексті виконання дистанційної роботи умовами колективного договору можуть передбачатись:

1) випадки реалізації права працівників на відключення (right to disconnect). Право на відключення, окрім чинного законодавства, передбачається в індивідуальному порядку у трудовому договорі про дистанційну роботу як одна з гарантій ефективного використання працівником свого неробочого часу. Водночас, положення колективного договору можуть містити додаткові умови переривання працівниками інформаційного зв'язку з роботодавцем під свого час вільного часу. Зокрема, колективним договором можуть передбачатись обставини втручання роботодавця у право працівника на відключення (наприклад, у разі надзвичайної ситуації), або конкретні життєві обставини, за яких тимчасове переривання робочих зв'язків буде підпадати під гарантії права на відключення (наприклад, відпустка, лікарняний, перерва для прийому їжі тощо). Прогресивними положеннями колективного договору, які присвячені окремим аспектам права на відключення, можуть стати умови про проведення робочих зустрічей та розсилку електронних листів у виключно робочий час;

2) компенсація витрат, пов'язаних з дистанційною роботою. Особливістю дистанційної праці є використання працівником обладнання, яке, зазвичай, є придбаним за його особисті кошти. Водночас, за наявності фінансової спроможності у роботодавця, з метою підвищення продуктивності виробництва та заохочення працівників до переходу на дистанційну роботу сторонами колективного договору можуть бути узгоджені умови компенсації працівникам витрат, пов'язаних з виконанням роботи дистанційно, наприклад: одноразова грошова виплата, загальна щомісячна грошова компенсація витрат, надання обладнання для дистанційної роботи або компенсація вартості такого обладнання, грошова компенсація витрат на їжу;

3) особливості здійснення роботодавцями онлайн-нагляду та збору даних про працівників. У зв'язку з неможливістю здійснення фактичного нагляду за роботою дистанційного працівника, роботодавець може

запроваджувати технології цифрового моніторингу роботи працівників, попередньо узгодивши порядок та час його здійснення з працівниками. Положення колективного договору можуть містити умови про загальну політику компанії щодо здійснення онлайн-моніторингу дистанційної роботи, гарантії конфіденційності дистанційних працівників, а також конкретні обставини його здійснення (наприклад, попереднє повідомлення працівників про заплановане спостереження за пристроями);

4) гарантії гендерної рівності під час виконання дистанційної роботи. Відповідно до ст. 13 КЗпП у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [158]. Критерії оцінки трудової діяльності та можливості кар'єрного зростання повинні бути незмінними для дистанційних працівників незалежно від статі або сімейного статусу. З метою забезпечення гендерної рівності в умовах дистанційної зайнятості у колективному договорі може бути передбачена умова щодо посилення роботодавцем заходів, спрямованих на збереження балансу між роботою та сімейним життям для працівників, які мають дітей, що має на меті допомогти жінкам або чоловікам не втрачати можливості кар'єрного зростання під час дистанційної роботи у зв'язку з їх статусом матері чи батька;

5) комплекс заходів, спрямованих на запобігання дискримінації та онлайн-мобінгу. Положення колективного договору можуть містити пряму вказівку на обов'язок роботодавця вживати заходів для запобігання переслідуванню в мережі Інтернет, які полягають у визначенні, оцінці та контролі ризиків виникнення мобінгу (наприклад, шляхом запровадження політики нульової толерантності до будь-якого кібер-залякування під час виконання дистанційної роботи, чітким визначенням термінів і розмежування можливих дій, які можуть за своїми ознаками підпадати під категорію мобінгу).

Зазначені особливості колективно-договірного регулювання сприяють деталізації та покращенню правового статусу окремого дистанційного

працівника за трудовим договором. Доцільність укладення колективного договору на підприємствах, які запроваджують дистанційну зайнятість обумовлена особливостями дистанційної роботи та пов'язаними з її виконанням ризиками для працівників (серед яких, зокрема, неоплачувана понаднормова робота, цифрове вигорання, особисті витрати на технічне обладнання та його ремонт, онлайн-мобінг та ін.)

Пріоритетність диспозитивних засад регулювання дистанційної роботи створює передумови для формування індивідуального робочого середовища та ефективної комунікації між працівником та роботодавцем. Поєднання індивідуально-договірного та колективно-договірного регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості є необхідним для всебічного закріплення трудових гарантій та реалізації трудових прав дистанційних працівників. Водночас, незважаючи на важливість колективно-договірного регулювання дистанційної праці, ключову роль у системі договірного регулювання дистанційної праці відіграє саме трудовий договір, який є правовим інструментом втілення ідеї індивідуалізації трудових відносин.

Висновки до розділу 1

1. Узагальнено ключову особливість нестандартної зайнятості, яка відрізняє її від так званої «стандартної» - гнучкість моделі регулювання трудових відносин, яка заснована на диспозитивних засадах та знаходить своє втілення у відхиленні від стандартних умов, передбачених законодавством та локальними актами для регулювання традиційних трудових відносин (строковість трудового договору, неповний режим робочого часу, нестандартне робоче місце, тощо).

2. За результатами дослідження сформовано авторський концептуальний багатоцільовий підхід до визначення дистанційної роботи, відповідно до якого дистанційна робота розглядається як: 1) як окремий вид нестандартної зайнятості, під яким варто розуміти нестандартну модель регулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем, засновану на організаційних особливостях дистанційної праці; 2) як форма організації праці, відповідно до якої працівник виконує роботу з використанням інформаційно-комунікаційних технологій поза місцезнаходженням роботодавця без підпорядкування правилам внутрішнього розпорядку, якщо інше не передбачено локальним нормативним актом; 3) як особливий вид трудових відносин, що виникають між роботодавцем та дистанційним працівником на підставі трудового договору про дистанційну роботу.

3. Доповнено сформований вітчизняними вченими перелік особливостей виконання дистанційної роботи. Зокрема, серед додаткових ознак, які мають важливе значення для характеристики дистанційної роботи названо: 1) організацію місця роботи працівником за власним бажанням; 2) неможливість роботодавцем забезпечити безпечні та здорові умови праці у зв'язку із самостійним вибором працівником місця роботи.

4. Однією із сучасних тенденцій правового регулювання дистанційної праці виокремлено гнучкість, яка полягає у поєднанні законодавчого (підзаконного) та договірної регулювання трудових відносин та яка обумовлена: 1) широким застосуванням інформаційно-комунікаційних

технологій в умовах дистанційної зайнятості; 2) особливостями режиму роботи в умовах дистанційної зайнятості; 3) особливостями організації робочого місця та ін.

5. Серед тенденцій правового регулювання дистанційної праці автором названо стрімке поширення нових форм нестандартної зайнятості, які можуть підпадати під дію правового регулювання дистанційних трудових відносин, серед яких мобільна робота на основі ІКТ, яка розглядається як сучасна модифікація дистанційної праці.

6. Акцентовано увагу на важливості індивідуально-договірного правового регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості, під яким варто розуміти діяльність роботодавця та працівника зі встановлення або зміни умов дистанційної праці шляхом укладення трудового договору (контракту) у формі, передбаченій чинним законодавством з урахуванням положень Типової форми трудового договору про дистанційну роботу.

7. На підставі запропонованих вітчизняними науковцями загальних характеристик трудової діяльності, що здійснюється на підставі трудового договору, сформовані авторські особливості індивідуально-договірного регулювання дистанційної праці, які полягають у: 1) самостійному визначенні сторонами місця виконання роботи; 2) договірному регулюванні питання щодо безпечності умов виконання дистанційної роботи; 3) визначенні сторонами умов оплати праці та ін.

8. Серед умов виконання дистанційної роботи, які можуть бути врегульовані в колективно-договірному порядку запропоновано розглядати: випадки реалізації права працівників на відключення (right to disconnect); компенсацію витрат, пов'язаних з дистанційною роботою; особливості здійснення роботодавцями онлайн-нагляду за працівниками; гарантії гендерної рівності під час виконання дистанційної роботи; заходи, спрямовані на запобігання онлайн-мобінгу.

Матеріали розділу представлені у таких наукових працях автора: [157], [158].

РОЗДІЛ 2. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ: ПОНЯТТЯ, ЗМІСТ ТА ПОРЯДОК УКЛАДЕННЯ

2.1. Поняття та зміст трудового договору про дистанційну роботу

Комплексний аналіз особливостей правового регулювання дистанційної зайнятості, здійснений у Розділі I, створює підґрунтя для дослідження базової правової конструкції, що лежить в основі трудових правовідносин між працівником та роботодавцем у сфері дистанційної праці – трудового договору. Через інститут трудового договору реалізується низка принципів трудового права, серед яких диспозитивність, свобода праці, індивідуалізація правового регулювання, а також забезпечується баланс інтересів сторін в умовах цифрової трансформації ринку праці.

Еволюція інституту трудового договору відображає якісні соціально-економічні зміни у суспільстві на відповідному етапі його історичного розвитку. В.Д. Авескулов слушно зазначає, що аналіз поняття та основних ознак трудового договору на будь-якому етапі розвитку суспільства як лакмусовий папірець здатний визначити основні риси всієї системи трудового права [43, с.104].

Перехід від централізованого до індивідуально-правового регулювання відносин у сфері праці сприяв розвитку багатоманітних наукових поглядів у питанні визначення поняття та змісту теоретичної конструкції трудового договору. Аналіз наведених у Розділі I підходів вітчизняних науковців та зарубіжних авторів дозволяє систематизувати теоретичні визначення поняття трудового договору у наступні групи:

- 1) трудовий договір як юридичний факт [80; 45; 50]. На думку В.А. Андронові укладення трудового договору породжує виникнення єдиних трудових правовідносин між роботодавцем та працівником, які включають в себе широке коло прав та обов'язків, пов'язаних з оплатою праці, робочим

часом, дисципліною праці, матеріальною відповідальністю, розглядом трудових спорів тощо [45, с.70].

2) трудовий договір як юридична модель [185, с. 167], [35]. Зокрема, Саймон Дікін (Deakin) зазначає, що сучасний трудовий договір є новою юридичною конструкцією, яка виникла в XX столітті, відходячи від моделі «майстер–слуга» (master-servant) під впливом соціального законодавства [35];

3) трудовий договір як засіб реалізації права на працю [84, с.194], [132]. М.І. Наньєва пропонує розуміти трудовий договір як угоду про умови реалізації конституційного права на працю, що виступає юридичним фактом для виникнення трудових правовідносин, породжує взаємні права й обов'язки сторін і формує юридичний зв'язок між працівником та роботодавцем. На думку вченої, трудовий договір виражає намір особи реалізувати своє право на працю [132, с.23]. М.І. Іншин у свою чергу, розглядає трудовий договір як своєрідний «правовий адаптер» між відносинами працевлаштування та власне трудовими правовідносинами. У результаті відбувається наступність та безперервність реалізації трудових прав, а саме: виникнення трудових правовідносин (реалізація права на працю), далі реалізація їх змісту (право на безпечні та належні умови праці), отримання заробітної плати за виконану роботу (права на винагороду за працю), відпочинок (право на відпочинок), потім по закінченню реалізації – припинення працевлаштування (право на свободу праці) [84, с. 195];

4) трудовий договір як інститут трудового права [49], [143];

5) трудовий договір як правочин (угода) [125], [80]. Зокрема, Н.О. Мельничук розглядає поняття трудового договору як договір між працівником та роботодавцем, відповідно до якого працівник зобов'язується особисто виконувати доручену йому роботу (трудова функція), визначену цим договором та на умовах, визначених у договорі, а роботодавець - надати працівникові роботу за цим договором, забезпечувати безпечні й здорові умови праці, робити всі передбачені законодавством відрахування [125, с. 529].

Зарубіжна доктрина трудового права трактує employment contract (трудовий договір) як двосторонню угоду про працю. Науковці традиційно наголошують на ознаках підпорядкування працівника роботодавцю та оплатного характеру договору. Зокрема, професор М. Фрідланд (*Freedland*) у своїй праці «The Personal Employment Contract» визначає трудовий договір як особисту трудову угоду, де працівник надає свою здатність до праці, підпорядковується роботодавцю й отримує винагороду, створюючи зв'язок, що формує персональну трудову взаємодію [16, с.29]. Бернд Ваас (Waas) аналізуючи легальне визначення трудового договору у німецькому законодавстві, також наголошує на тому, що трудовий договір характеризується відносинами особистої залежності або підпорядкованості між сторонами. У цьому контексті вирішальним є визначення того, чи підпорядковується особа і в якій мірі розпорядженням іншої особи, обсяг яких може змінюватися залежно від змісту роботи, способу її виконання, часу, періоду та місця роботи [40, с.28]. В англо-американському праві трудовий договір (contract of employment) також розглядається як угода, що встановлює відносини особистого підпорядкування працівника і обов'язок роботодавця оплатити працю найманого працівника. Зокрема, у дослідженні «The Contract of Employment: A Study in Legal Evolution» Саймон Дікін (Deakin) відзначає, що трудовий договір - це гібридна юридична форма, яка еволюціонувала в системі common law та соціального законодавства XX століття. Автор підкреслює такі ключові ознаки трудового договору як контроль, інтеграція працівника в організаційну структуру та економічна залежність [33, с.7].

Плюралізм наукових підходів пов'язаний з особливим місцем та функцією трудового договору в механізмі правового регулювання трудових відносин. Було б хибним розглядати наведені погляди науковців на правову природу трудового договору як такі, що сутнісно взаємовиключають одне одного, оскільки кожен з підходів окреслює окремий аспект впливу трудового договору на трудові відносини.

Як вітчизняні, так і зарубіжні науковці до спільних ключових ознак трудового договору відносять наявність угоди сторін, особисте виконання роботи працівником, підпорядкованість працівника правилам та вказівкам роботодавця і винагорода за працю. На нашу думку, найбільш змістовно повними можна вважати ті визначення трудового договору, які відображають двосторонній характер та баланс зобов'язань сторін. Зокрема, включення до дефініції обов'язку роботодавця надати роботу і забезпечити умови праці, а також обов'язку працівника виконувати її особисто в інтересах роботодавця за систематичну оплату, суттєво підвищує змістовну точність та відповідність доктринального визначення сучасним реаліям.

У вітчизняному трудовому законодавстві трудовий договір визначається як угода між працівником і власником підприємства, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [93]. О.Г. Середа відзначає, що визначення трудового договору в українському законодавстві істотно не відрізняється від визначень, закріплених у трудових кодексах багатьох європейських країн (Франція, Німеччина, тощо). Наприклад, у французькому праві класичним є визначення *контракту про працю* через три критерії: виконання роботи, виплата винагороди та наявність відносин підпорядкування працівника роботодавцеві [34, с. 339].

На підставі аналізу вищезазначених наукових підходів та вітчизняного законодавства про працю, можна визначити наступні сутнісні ознаки трудового договору як засобу індивідуально-правового регулювання трудових відносин, що відрізняють його від інших регуляторів (таких як норма закону, колективний договір, локальні нормативні акти):

- 1) є результатом узгодження волі конкретного працівника і роботодавця, що забезпечує гнучкість у регулюванні умов праці;

2) має індивідуальну спрямованість, оскільки породжує персоніфіковані права та обов'язки для конкретного працівника, водночас не змінюючи умов праці інших працівників;

3) є юридичним фактом, що ініціює виникнення трудових правовідносин;

4) є механізмом закріплення обсягу трудових обов'язків, що відрізняє його від нормативно-правових актів, які не деталізують обсяг персональної трудової взаємодії;

5) має двосторонній характер, що передбачає взаємну відповідальність сторін: працівник зобов'язується виконувати роботу особисто і з дотриманням трудового розпорядку, а роботодавець – забезпечити умови праці, оплату, соціальні гарантії.

Будучи індивідуальним правочином, трудовий договір відрізняється від інших регуляторів трудових відносин своєю персоніфікованістю, договірною природою, нормативною конкретикою та правовою функцією як первинного джерела виникнення трудових правовідносин. Унікальність трудового договору полягає в поєднанні у його змісті диспозитивного елементу з обов'язковими гарантіями трудового законодавства, що забезпечує баланс між інтересами працівника і роботодавця.

З початком пандемії COVID-19 виникла необхідність у внесенні змін до законодавства про працю України шляхом закріплення дистанційної роботи як окремої форми організації праці. За результатами врегулювання дистанційної праці в положеннях чинного КЗпП України було введено поняття «трудовий договір про дистанційну роботу» – особливий вид трудового договору, за яким працівник виконує роботу поза приміщеннями роботодавця. У контексті дистанційної зайнятості трудовий договір набув нових ознак, зумовлених особливостями форми організації праці: робота виконується поза межами приміщень роботодавця, у будь-якому місці за вибором працівника, з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Поява в законодавстві категорії «трудовий договір про дистанційну роботу» обумовила необхідність її чіткого наукового визначення. На відміну від класичного трудового договору, для якого у вітчизняній науці вже існує усталена дефініція, новий різновид вимагав уточнення змісту поняття з урахуванням специфіки дистанційної праці. Аналіз наукової літератури свідчить, що до останнього часу окремого авторського визначення цього поняття практично не пропонувалося – науковці здебільшого описували дистанційну роботу через призму законодавчих норм або загальних ознак. Спираючись на сучасні дослідження і законодавчі новели, доцільно запропонувати авторське визначення цього терміну, яке враховувало б як здобутки передових вітчизняних науковців, так і специфіку дистанційної праці.

На нашу думку, формування дефініції трудового договору про дистанційну роботу варто здійснювати на підставі загального визначення трудового договору з урахуванням особливостей, обумовлених нетиповими умовами виконання дистанційної роботи. Трудовий договір про дистанційну роботу, таким чином, слід розглядати не як новий інститут трудового права, а як різновид традиційного договору з особливим змістовим наповненням, який має ознаки як класичного трудового договору (двосторонність, взаємні обов'язки, підпорядкування загальним нормам законодавства про працю), так і специфічні умови: самостійне визначення працівником місця роботи, автономний розподіл робочого часу, особливий порядок комунікації тощо.

Трудовий договір про дистанційну роботу поєднує базові риси трудового договору (наявність угоди, трудова функція, оплата тощо) із особливими умовами, що надають більше гнучкості працівнику та висувають нові вимоги до організації праці. Головні відмінності полягають у відсутності просторової прив'язки до місцезнаходження роботодавця та ослабленні регламентації робочого часу і порядку, що, у свою чергу, змінює механізм контролю та розподілу відповідальності сторін.

До характерних ознак трудового договору про дистанційну роботу, що відрізняють його від стандартного договору у сфері традиційної зайнятості можна віднести наступні:

1) працівник працює поза робочими приміщеннями роботодавця (вдома або в іншому місці за власним вибором), тобто робоче місце не збігається з місцезнаходженням роботодавця;

2) при дистанційній роботі відсутнє підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку роботодавця. Працівник розподіляє робочий час більш автономно, а контроль з боку роботодавця здійснюється переважно шляхом перевірки результатів роботи;

3) обов'язкове використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) для виконання роботи та комунікації з роботодавцем. У традиційному договорі положення використання ІКТ не є важливим, тоді як для дистанційної роботи це є необхідною умовою її виконання;

4) роботодавець обмежено відповідає за безпечні і здорові умови праці при дистанційній роботі, адже фактично не має можливості повною мірою контролювати та гарантувати стан робочого місця, що знаходиться поза його територією;

5) трудовий договір про дистанційну роботу обов'язково укладається у письмовій формі, у тому числі в електронній формі з накладанням електронного підпису, що прирівнюється до письмової форми. Для звичайних трудових договорів письмова форма теж є бажаною (та в деяких випадках обов'язковою), але трудовий договір про дистанційну роботу чітко потребує письмового документування умов, оскільки часто сторони фізично не взаємодіють при прийнятті на роботу. Ключові особливості трудового договору про дистанційну роботу порівняно з традиційним трудовим договором наведені у таблиці «Порівняльна характеристика традиційного трудового договору та трудового договору про дистанційну роботу» (Див. Додаток А).

З урахуванням вітчизняних наукових поглядів, на підставі існуючого багатоцільового підходу до загального поняття «трудовий договір» можливо виокремити наступні аспекти категорії «трудовий 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 [158, с. 282]. Я.В. Сімутіна слушно зазначає, що трудовий договір як самостійний юридичний факт або в сукупності з іншими юридичними фактами завжди виступає правовою основою для виникнення як індивідуальних трудових, так і пов'язаних з ними відносин [164, с.283].

Трудовий договір про дистанційну роботу як різновид трудового договору повністю відповідає загальній концепції юридичного факту в трудовому праві. Його укладення є правомірною волевою дією працівника і роботодавця, безпосередньо спрямованою на встановлення між ними трудових правовідносин особливого характеру, пов'язаних з організацією та виконанням праці поза місцем знаходження роботодавця. Відповідно до чинного КЗпП України, трудовий договір про дистанційну роботу прирівнюється за правовим значенням до звичайного трудового договору і є підставою для виникнення трудових відносин на тих самих засадах.

Варто підкреслити, що законодавець приділив особливу увагу формі та змісту трудового договору про дистанційну роботу, що підкреслює його важливу роль як підстави виникнення трудових відносин. Норма КЗпП України про обов'язкову письмову форму трудового договору про дистанційну роботу зумовлена специфікою дистанційної праці, яка потребує чіткого визначення умов виконання роботи на відстані, а також прагненням законодавця убезпечити сторони від потенційних трудових спорів. Письмовий трудовий договір виступає надійним доказом досягнення домовленостей і дозволяє зафіксувати всі особливі умови роботи, пов'язані з віддаленим виконанням трудової функції;

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 [158, с. 282]. Як вже було зазначено раніше, трудовий договір про дистанційну роботу за своєю правовою природою є окремим видом трудового договору, зміст якого адаптовано до особливих умов виконання роботи поза місцезнаходженням роботодавця. Відносини, що виникають на підставі трудового договору про дистанційну роботу, за своєю суттю залишаються трудовими, тобто зберігається характер підпорядкованості працівника роботодавцю, трудова функція виконується в інтересах роботодавця, а працівник користується гарантіями трудового законодавства (право на відпустки, соціальне страхування, охорону праці тощо).

Таким чином, системний аналіз вітчизняних та зарубіжних доктринальних підходів дозволяє сформулювати визначення трудового договору про дистанційну роботу як письмового двостороннього договору між працівником і роботодавцем, предметом якого є виконання працівником визначеної роботи поза місцем знаходження роботодавця (дистанційно) з використанням електронних засобів комунікації, без прямого підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку, в інтересах роботодавця та за плату, яку роботодавець зобов'язується своєчасно виплачувати. На нашу думку, таке визначення узагальнює ключові ознаки дистанційного трудового договору та відображає його правову природу як інструмента забезпечення балансу інтересів сторін у ситуації, коли праця виконується віддалено. Дефініція фактично відображає всі характерні відмінні

ознаки трудового договору про дистанційну роботу, про які йшлося вище, та підкреслює, що сутність трудового договору залишається тією ж (двостороння угода про працю), хоч і реалізується в особливих умовах дистанційної зайнятості.

Як правова конструкція, трудовий договір про дистанційну роботу виконує всі основні функції трудового договору, адаптовані до специфіки дистанційної праці, серед яких можемо виокремити:

1) функцію підстави виникнення трудових відносин. Трудовий договір про дистанційну роботу є юридичним фактом, з якого починаються, існують та розвиваються дистанційні трудові правовідносини між конкретним працівником і роботодавцем [158];

2) регулятивну функцію. З огляду на те, що більшість аспектів виконання дистанційної роботи підлягають самостійному врегулюванню сторонами, трудовий договір про дистанційну роботу виконує роль локального регулятора конкретно-трудова відносин та слугує інструментом реалізації принципу свободи праці в специфічних умовах, дозволяючи індивідуалізувати організацію праці під потреби дистанційного працівника і роботодавця.

3) охоронну функцію. Трудовий договір про дистанційну роботу забезпечує працівнику гарантії трудових прав, виступаючи умовою для поширення на нього трудового законодавства та виключає ризик того, що відносини будуть розцінені як нелегальні або як цивільно-правові. Окрім того, через договір реалізуються додаткові гарантії, спеціально передбачені для дистанційної роботи (наприклад, право на «період відключення», право вимагати компенсації витрат, заборона дискримінації дистанційних працівників);

4) соціальну функцію забезпечення зайнятості. Трудовий договір про дистанційну роботу дозволяє продовжувати трудові відносини навіть за неможливості бути фізично присутнім на робочому місці, а також сприяє збереженню кадрового потенціалу, запобігає масовому безробіттю серед

внутрішньо переміщених осіб, забезпечує гнучкість ринку праці в умовах надзвичайного стану. Фактично, через укладення трудових договорів про дистанційну роботу багато підприємств змогли адаптуватися до карантинних обмежень та воєнних ризиків, що виконує важливу соціальну функцію – підтримання економічної активності та зайнятості населення.

Зміст будь-якого трудового договору складають його умови – погоджені сторонами положення, які визначають характер, тривалість, обсяг, порядок і умови виконання трудової функції працівником, а також обов'язки роботодавця щодо організації праці, її оплати й забезпечення належних умов.

Науковці пропонують різні підходи до класифікації умов трудового договору. О. М. Ярошенко зазначає, що істотні умови – це ті, які закон прямо вимагає включати до договору, тоді як додаткові визначаються сторонами добровільно [178, с.102]. 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 [179, 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 [49].

Питання чіткої межі між істотними та додатковими умовами трудового договору про дистанційну роботу має як нормативний, так і доктринальний вимір. Дискусія щодо визначення істотних та додаткових умов трудового

договору безпосередньо пов'язана з відсутністю у законодавстві їх чіткого переліку. Стаття 21 КЗпП України дає загальне визначення трудового договору, вказуючи на наявність домовленості між працівником і роботодавцем про трудову функцію, оплату праці та організаційні умови виконання роботи [93]. Чинне законодавство про працю України містить перелік істотних умов лише для трудового договору, укладеного в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин в порядку ст. 49⁶ КЗпП України. Тобто, врахування сторонами переліку істотних умов, передбачених ст. 49⁶ КЗпП України є обов'язковим у разі укладення трудового договору про дистанційну роботу в умовах спрощеного режиму.

М. І. Наньєва підкреслює, що в умовах гнучкої зайнятості необхідно нормативно розширити перелік умов, які можуть набувати істотного значення для окремих видів праці, зокрема дистанційної [132, с.118]. Погоджуючись з думкою авторки, зауважимо, що зміст трудового договору про дистанційну роботу має відображати не лише загальні умови праці, передбачені трудовим законодавством, а й специфічні положення, пов'язані з віддаленим режимом виконання трудової функції.

У контексті дистанційної роботи визначальним є зміст ст. 60² КЗпП України, яка регламентує специфіку дистанційної праці, а отже – й змістовне наповнення трудового договору. Окрім цього, з метою впорядкування процедури укладення та змісту договору про дистанційну роботу, наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 № 913-21 було затверджено Типову форму трудового договору про дистанційну роботу [144]. 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 [155, с.300]. Документ є орієнтиром для

роботодавців і працівників щодо обов'язкових та факультативних умов, які мають бути врегульовані у договорі.

Типова форма має рекомендаційний характер, водночас враховує вимоги ст.ст. 21, 24 та 60² КЗпП України. Структурно Типова форма охоплює: відомості про сторін договору; трудову функцію; місце виконання роботи; режим робочого часу; засоби комунікації; забезпечення обладнанням; гарантії оплати праці; відповідальність сторін; додаткові умови; порядок внесення змін до договору; строк дії договору; порядок припинення договору; застосовні нормативні акти законодавства про працю; реквізити сторін [144].

Ключові положення Типової форми передбачають відмінні від традиційного договору умови виконання праці, зокрема:

1) у п. 4 сторони зазначають, що робота виконується поза приміщенням роботодавця. Це положення дозволяє конкретизувати місце виконання трудової функції або залишити його на вибір працівника;

2) п. 13 містить положення щодо самостійного розподілу часу працівником, водночас, також може бути передбачений фіксований графік;

3) п. 9 закріплює обов'язковість виплати заробітної плати відповідно до умов договору, з можливістю деталізації системи преміювання або бонусів. За замовчуванням дистанційна робота оплачується в повному обсязі і в строки, визначені трудовим договором, як і при традиційній формі зайнятості. Якщо передбачені надбавки чи компенсації – їх зазначають окремо.

4) п. 20 передбачає визначення сторонами порядок використання технічних засобів роботодавця чи працівника, а також порядок виплати компенсації за пошкодження або втрату обладнання.

5) у п.22 договору вказуються канали зв'язку (електронна пошта, платформи), що дозволяло б забезпечити постійну взаємодію між сторонами;

6) п. 16 передбачає право на відключення як додаткову умову – відповідно до ч. 9 ст. 60² КЗпП України [93].

Типова форма трудового договору про дистанційну роботу забезпечує юридичну визначеність і стандартизацію оформлення трудових відносин у

сфері дистанційної зайнятості. Її зміст не можна вважати вичерпним, оскільки форма не враховує специфіку всіх професій (наприклад, викладачів, ІТ-фахівців, консультантів), а також містить формулювання, які потребують конкретизації (наприклад, щодо засобів контролю чи обліку робочого часу).

Водночас, надмірна централізована стандартизація умов трудового договору не відповідає ідеї диспозитивності індивідуально-договірного регулювання дистанційної праці та поставила б під загрозу втілення принципу свободи праці у трудових відносинах. За своїм призначенням Типова форма є важливим інструментом забезпечення правової визначеності, проте вона має залишатися лише орієнтиром, а не обмеженням автономії сторін. Положення Типової форми частково узгоджуються з нормами міжнародних та регіональних актів у сфері праці, зокрема Рекомендацією МОП № 198 щодо трудових правовідносин [30], Рамковою угодою про телероботу (EU Framework Agreement on Telework) [12], а також директивами ЄС щодо гнучкої зайнятості. Проте, на відміну від актів ЄС, вона не передбачає участі профспілок у погодженні окремих умов договору, а також має менше положень щодо захисту інформації та цифрової безпеки.

Незважаючи на це, Типова форма трудового договору про дистанційну роботу є комплексною і зорієнтованою на захист працівника, передбачаючи положення про повне збереження заробітної плати, обов'язок роботодавця забезпечити засобами чи компенсувати витрати, право працівника на відключення від роботи у неробочий час, гнучкий режим робочого часу. Водночас, дистанційний працівник бере на себе відповідальність за безпечні умови вдома і зобов'язаний дотримуватися вимог щодо звітності й конфіденційності. Типова форма містить рекомендовані формулювання, тож роботодавці можуть їх коригувати, при цьому обов'язково враховуючи мінімально необхідні умови, передбачені ст. 60² КЗпП України.

Варто зазначити, що наявність Типової форми трудового договору про дистанційну роботу є характерним саме для вітчизняного законодавства, оскільки в інших країнах як континентального, так і загального права розробка

та затвердження бланків типових договорів не здійснювалась. Водночас, законодавство більшості країн Європи зазвичай визначає ключові умови, які слід враховувати під час укладення трудового договору про дистанційну роботу. У деяких державах діють рамкові угоди соціальних партнерів про телепрацю, імplementовані в національне право. Наприклад, у Франції правове регулювання дистанційної праці здійснюється через Трудовий кодекс та національні або галузеві угоди. Основні положення щодо дистанційної роботи закріплені в ст. L1222-9 - L1222-11 Кодексу, а також в Національній міжпрофесійній угоді про дистанційну роботу (ANI) 2005 року, оновленій у 2020 році [3]. У Великій Британії роботодавці мають значну гнучкість у формулюванні умов дистанційної роботи, оскільки на законодавчому рівні вимоги до змісту трудового договору не закріплені. Ключову роль у формуванні мінімальних стандартів дистанційної праці відіграє ACAS (Державна служба з трудових відносин), яка надає рекомендації щодо здоров'я і безпеки, забезпечення обладнання, інтернет-зв'язку, безпеки інформації, очікуваного часу відповіді тощо. Британський підхід, на відміну від вітчизняного, надає більше гнучкості роботодавцю і менше гарантій працівнику, що може призводити до ситуацій, за яких працівники не отримують відшкодування витрат (якщо не узгоджено сторонами в договорі) або дистанційна робота може бути раптово скасована (якщо не прописано в умовах договору).

У Норвегії дистанційна робота регулюється Актом про робоче середовище [2] та спеціальним підзаконним актом – Постановою про роботу вдома від 2002 року [11] (з поправками 2022 року). Фактично, зазначена Постанова виконує роль зведення правил для надомної та дистанційної роботи. Неформально, близький за призначенням до вітчизняної Типової форми документ називають так званою «угодою про домашній офіс». Норвезька Постанова про роботу вдома дуже схожа на українську Типову форму, водночас, на нашу думку, за змістом є більш деталізованою. Обов'язкові пункти норвезької «угоди про домашній офіс» включають: обсяг

дистанційної роботи, години, тривалість, виплату витрат, право на відвідування для перевірки, умови розірвання, акцентуючи увагу на захисті прав працівника. На відміну від умов вітчизняної Типової форми, відповідальність за дотримання безпечних умов праці розділяється між працівником та роботодавцем, оскільки за норвезьким підходом роботодавець все одно відповідальний забезпечити безпечні умови «в межах розумного».

Найбільш всеосяжними та чіткими є умови дистанційної роботи, передбачені у польській моделі регулювання. Незважаючи на відсутність затвердженої типової форми, польське законодавство фактично створило так званий «конструктор» типового договору з максимальною конкретизацією умов трудового договору (місце, час, обладнання, витрати, зв'язок, контроль, безпека тощо). Такий підхід забезпечує прозорість і баланс, оскільки працівник гарантовано отримує компенсації витрат і підтримку, а роботодавець – інструменти контролю (в розумних межах). Зокрема, польське законодавство прямо зобов'язує прописувати правила комунікації і контролю у трудовому договорі, в той час як в українському законодавстві про працю та Типовій формі питання щодо визначення шляхів комунікації і засобів контролю має рекомендаційний характер.

За результатами аналізу чинної Типової форми трудового договору про дистанційну роботу та зарубіжних підходів у питанні регулювання дистанційної праці можемо зробити висновок, що найбільш вдалим формулюваннями умов трудового договору про дистанційну працю є такі, що: 1) забезпечують повну правову визначеність для обох сторін; 2) гарантують захист інтересів працівника (збереження зарплати, компенсація витрат, право на відключення та відпочинок); 3) надають роботодавцю необхідні інструменти контролю за результатами і захистом даних.

З урахуванням чинного законодавства про працю можемо визначити перелік положень трудового договору про дистанційну роботу, які визначають характер, тривалість, обсяг, порядок і умови її виконання. Зокрема, до істотних

(обов'язкових) умов трудового договору про дистанційну роботу можна віднести:

1) *час початку роботи працівника*. Часом початку роботи є дата (іноді конкретний час), з якої працівник зобов'язується приступити до виконання трудових обов'язків згідно з укладеним трудовим договором. У контексті дистанційної роботи ця умова має істотне значення, оскільки: 1) підтверджує факт виникнення трудових відносин (а не просто передання обладнання або ознайомлення з посадовою інструкцією); 2) є підставою для початку нарахування заробітної плати; 3) запускає облік трудового стажу працівника.

Чинне законодавство прямо не деталізує зміст умови про час початку роботи, водночас Типова форма трудового договору про дистанційну роботу передбачає обов'язковим реквізитом договору дату, з якої працівник приступить до виконання трудових обов'язків [144].

У контексті дистанційної зайнятості, умова трудового договору про час початку роботи має деякі специфічні риси. По-перше, фізичне перебування працівника у робочому приміщенні не завжди свідчить про початок виконання дистанційної роботи. Оскільки працівник виконує роботу поза приміщенням роботодавця, факт початку роботи може фіксуватися: електронним підтвердженням про початок роботи (лист, вхід у CRM, відправлення виконаного завдання); актом приймання-передачі обладнання, якщо він збігається з початком роботи; наказом або повідомленням роботодавця, якщо робота починається з певної дати. По-друге, час початку роботи є підставою для обліку часу дистанційної роботи, що є особливо важливим при погодинному навантаженні, оскільки саме з дати початку роботи роботодавець має вести облік виконаних обов'язків (навіть у разі запровадження гнучкого графіка роботи);

2) *трудова функція* (посада, робота), 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 [158]. За своєю природою трудова функція є: об'єктивним змістом трудових відносин (тобто, тим, що саме працівник робить у процесі праці); однією з істотних умов трудового договору, без погодження якої неможливо вважати його укладеним (ст. ст. 21, 24, 29 КЗпП України); а також підґрунтям для визначення рівня оплати праці, прав на пільги, гарантії, компенсації, можливості суміщення, переведення та звільнення. В. І. Щербина зазначає, що встановлення трудової функції працівника є конкретизацією роду роботи стосовно його здібностей до праці [121, с. 173]. 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 [115, с. 349].

Трудова функція при дистанційній роботі має певну специфіку, обумовлену форматом її виконання:

а) можливість гнучкого графіку виконання роботи. При дистанційній роботі працівник самостійно організовує робочий процес, тому виконання трудової функції за договором може бути асинхронним (тобто, без фіксованого початку та кінця робочого дня). У таких випадках важливо чітко прописати результати, які очікуються: звіт, обсяг завдань, досягнуті показники;

б) трудова функція має бути конкретизована через посадову інструкцію з метою уникнення непорозумінь щодо трудових обов'язків 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 [155, с.301];

с) контроль за виконанням трудової функції здійснюється за результатами праці. Оскільки роботодавець не може особисто контролювати процес праці, акцент переноситься на оцінку результатів діяльності (наприклад, звітність, KPI, встановлення дедлайнів тощо).

3) місце роботи дистанційного працівника. У разі запровадження дистанційної роботи працівник виконує свої обов'язки поза приміщеннями роботодавця, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій (ст. 60² КЗпП України). Аналіз законодавчих положень дозволяє встановити, що місцем роботи при дистанційній праці є будь-яке місце за вибором працівника, де він має технічну змогу виконувати свої обов'язки (житло, коворкінг, інше приміщення). При цьому, такий вибір не потребує погодження з роботодавцем, якщо інше не передбачено трудовим договором, що є однією з головних ознак дистанційної праці, яка відрізняє її від надомної (ст. 60¹ КЗпП України).

Узгодження сторонами трудового договору умови про місце її виконання має важливе практичне значення для працівника, оскільки, з одного боку, забезпечує свободу вибору робочого місця, звільняючи від обов'язку відвідувати приміщення роботодавця, а з іншого боку – покладає на працівника відповідальність за створення безпечних умов праці (ст. 153, ч. 5 ст. 60² КЗпП України). Для роботодавця, у свою чергу, самостійний вибір місця роботи працівником значно ускладнює контроль за умовами праці та трудовою дисципліною, зобов'язуючи його організовувати комунікацію, електронний документообіг та проводити інструктажі з охорони праці, навіть віддалено.

Незважаючи на зручність самостійного вибору місця роботи працівником, під час узгодження умов трудового договору можуть виникнути проблемні питання відображення деяких особливостей виконання роботи. Наприклад, якщо працівник працює частково дистанційно, а частково – в офісі, слід прописати режим чергування місць роботи, щоб уникнути непорозумінь у майбутньому. Закріплення у договорі положення про місце виконання роботи має істотне значення, оскільки недотримання цієї вимоги відкриває можливість для роботодавця інтерпретувати роботу працівника поза офісом як порушення трудової дисципліни у формі прогулу.

4) *режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку*. Умова про режим роботи, тривалість робочого часу та часу відпочинку працівника в умовах дистанційної зайнятості має істотне значення, оскільки від гнучкості розподілу робочого часу і відпочинку залежить дотримання балансу між працею та особистим життям працівника.

Законодавство про працю встановлює особливий підхід до режиму робочого часу дистанційних працівників. За загальним правилом, при дистанційній роботі працівник самостійно розподіляє свій робочий час, а також на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено трудовим договором [93]. Тобто, дистанційний працівник може гнучко визначати графік роботи, узгоджуючи його зі своїми особистими потребами. Як зазначає М. І. Іншин «працівник оптимізовує співвідношення робочого часу і часу відпочинку, працівник не витрачає час, на такі його обов'язкові затрати, як поїздка на роботу чи робоча перерва. Тобто, по суті, кожен працівник контролює свій час, пристосовує його до свого стилю життя та до власних потреб. У такому випадку задовольняються інтереси і самого працівника, і роботодавця, адже головним критерієм роботи працівника є результативність і виконання задач згідно тих часових обмежень, які встановив роботодавець» [86, с. 49].

Водночас, загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтею 50 і статтею 51 КЗпП України. Таким чином, навіть за гнучкого режиму стандартна тривалість роботи повинна залишатись 40 годин на тиждень (для нормальної тривалості) або скорочені норми робочого часу для окремих категорій працівників (зокрема, 36 чи 24 години на тиждень відповідно до положень ст.ст. 50, 51 КЗпП України).

Відповідно до положень Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» на період дії воєнного стану дозволено відступати від окремих норм КЗпП України про час роботи і відпочинку. Зокрема, нормальна тривалість робочого часу може бути збільшена до 60 годин на тиждень (для працівників критичної інфраструктури), а для

працівників зі скороченим робочим часом – до 40 годин. Роботодавцю надано право запроваджувати п'яти- чи шестиденний робочий тиждень на свій розсуд, самостійно визначати час початку і закінчення щоденної роботи. Мінімальна тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена з 48 до 24 годин [93]. Окрім цього, на період дії воєнного стану не діють норми статей 53, 67, 71, 73, 78¹ КЗпП України щодо скорочення роботи напередодні свят, порядку чергування вихідних тощо. У контексті дистанційної роботи в умовах воєнного стану роботодавець за потреби може вимагати більшого обсягу робочого часу (до 60 годин на тиждень), скасовувати гнучкий режим роботи і встановлювати конкретний графік роботи. Водночас, законодавчі новели є тимчасовими і діють лише протягом воєнного стану з метою забезпечення гнучкості для роботодавців у кризовий період.

Типова форма трудового договору про дистанційну роботу містить окремий розділ щодо режиму роботи, робочого часу і відпочинку дистанційного працівника. Положеннями Розділу V передбачено, що працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не встановлено договором. Договором сторони можуть передбачити конкретні години роботи (наприклад, встановити час початку і закінчення щоденної роботи, перерви тощо). Таким чином, нормативно закріплено два можливі підходи регулювання робочого часу: гнучкий графік за рішенням працівника, або фіксований (частково фіксований) графік за домовленістю сторін. В обох випадках, загальна тривалість роботи не може перевищувати норм, визначених КЗпП України.

Законодавство про працю гарантує працівнику період вільного часу для відпочинку, у тому числі період відключення. Під періодом відключення розуміється час, протягом якого працівник може перервати будь-який зв'язок з роботодавцем (електронний, телефонний тощо) і це не вважатиметься порушенням трудових обов'язків чи дисципліни [93]. Відповідно до ч.9 ст. 60² КЗпП України, саме в трудовому договорі про дистанційну роботу повинно

бути визначено період відключення, тобто зазначені конкретні годинні інтервали доби чи тижня, коли працівник має право не бути на зв'язку. Типовий договір про дистанційну роботу також зобов'язує сторони зазначати періоди відпочинку, в тому числі період відключення. Зокрема, п. 16 Розділу V Типової форми передбачає, що працівник має вільний час, протягом якого може не підтримувати зв'язок з роботодавцем без жодних наслідків [144].

Фактично, у вітчизняному трудовому законодавстві було закріплено аналог так званого «права на відключення», яке у ряді європейських країн імплементовано з метою збереження балансу між роботою і особистим життям працівника. Зокрема, у Франції ще з 2017 року було запроваджено гарантії реалізації права на відключення (*droit à la déconnexion*) шляхом зобов'язання роботодавців з понад 50 працівниками приймати колективні угоди або хартії, які регулюють час, коли працівники мають право не відповідати на електронні листи та дзвінки [13].

Одним із найпрогресивніших підходів забезпечення балансу між роботою та особистим життям дистанційного працівника вважається досвід Португалії, законодавство якої встановлює пряму заборону роботодавцю контактувати з працівником поза його робочими годинами, за винятком надзвичайних ситуацій (так зване «право на відпочинок»). Якщо роботодавець надсилає працівникові електронне повідомлення чи дзвінок поза робочим часом без крайньої потреби, це вважається порушенням. Роботодавці з штатом від 10 осіб можуть бути притягнуті за такі дії до адміністративної відповідальності у виді штрафу. Трудове законодавство Португалії також зобов'язує роботодавців відшкодовувати дистанційним працівникам додаткові витрати на електроенергію та інтернет, а також забороняє моніторинг працівників через веб-камери вдома [38].

Право на відключення законодавчо закріплене також в Італії (в законі про «Agile work» передбачена норма про необхідність домовленості щодо часу відключення) [23], а в Іспанії (Закон про захист даних містить норму про право на цифрове відключення) [24].

Вітчизняна правова доктрина також підкреслює важливість права на відпочинок і «відключення» в умовах дистанційної зайнятості. Багато авторів звертають увагу на виникнення феномену «постійної доступності», що в свою чергу може тягнути за собою загрози фізичному та психоемоційному здоров'ю працівників [61, с.289]. У цьому контексті, Т.П. Яценко пропонує визначити додаткові гарантії для працівників, які використовують цифрові інструменти щодо дотримання нормальної тривалості робочого часу та належного забезпечення права на відпочинок, зокрема шляхом закріплення чітких механізмів реалізації «права на відключення»[194, с.195].

5) умови оплати праці. Оплата праці традиційно належить до переліку істотних (обов'язкових) умов будь-якого трудового договору. У трудовому праві України усталеною є практика погодження сторонами трудового договору розміру, системи та строків виплати заробітної плати до початку виконання роботи, адже без такої домовленості трудовий договір не може вважатися укладеним. В умовах дистанційної праці чітке визначення умов оплати набуває критичного значення, оскільки контроль за процесом праці послаблюється і більша увага приділяється результатам роботи.

Оплата праці дистанційних працівників не може бути гіршою, ніж оплата праці працівників, що працюють у стандартних умовах. При визначенні умови про оплату праці необхідно керуватися принципом рівності трудових прав, який полягає у тому, що дистанційна зайнятість не повинна впливати на розмір і гарантії заробітної плати працівника. З законодавчої точки зору, всі базові елементи оплати праці (система, тариф, строки, доплати, компенсації) мають бути доведені до відома працівника і зафіксовані письмово. У роз'ясненнях Державної служби з питань праці підкреслено, що у випадку, якщо інше не обумовлено письмово, дистанційна робота передбачає оплату праці в повному обсязі і у встановлені строки – не рідше двох разів на місяць. Виконання роботи віддалено не впливає на обсяг трудових прав працівників і не є підставою для зменшення заробітної плати [67].

Формулювання умови про оплату праці в трудовому договорі з дистанційним працівником повинно враховувати як загальні вимоги законодавства про оплату праці, так і специфіку дистанційної форми роботи. Особливості формулювання умови про оплату дистанційної праці полягають у необхідності поєднати імперативні гарантії законодавства (не менше двох виплат на місяць, не нижче мінімальної зарплати) з диспозитивними положеннями, що враховують специфіку конкретної роботи (індивідуальні показники, гнучкий графік, використання власних ресурсів). На підставі аналізу положень чинного законодавства про можна виділити такі особливості змістовного наповнення окремих умов про оплату праці в трудовому договорі про дистанційну роботу:

1) чітке визначення розміру та системи оплати праці. Умови договору повинні містити конкретний розмір тарифної ставки, окладу або іншу систему оплати (відрядна, погодинна тощо), за якою оплачуватиметься праця дистанційного співробітника. Відповідно до ст. 29 Закону України «Про оплату праці», працівнику при укладенні договору необхідно повідомити розмір тарифної ставки (окладу), умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, інших заохочувальних і компенсаційних виплат [146]. Для дистанційної роботи це правило залишається чинним – працівник не повинен бути менш поінформований про свою зарплату, ніж якби він працював в приміщенні роботодавця;

2) строки і порядок виплати заробітної плати. Дистанційний характер роботи не впливає на періодичність виплати зарплати. Законодавство гарантує виплату не рідше ніж двічі на місяць у строки, встановлені колективним договором або актом роботодавця (ст. 24 ЗУ «Про оплату праці») [146]. У договорі доцільно зафіксувати конкретні дати чи періоди виплат (наприклад, аванс та основна виплата) або зробити відсилання до внутрішнього положення про оплату праці. В умові про оплату праці варто прописати, що заробітна плата виплачується в повному розмірі у визначені сторонами дні місяця;

3) неможливість зменшення заробітної плати через дистанційний характер праці. У 2023 році Комітет Верховної Ради з питань соціальної політики пропонував внести законодавчу пропозицію щодо заборони зменшення оплати праці з причин виконання працівником роботи дистанційно, водночас станом на 2025 рік змін у законодавство про працю внесено не було.

У трудовому договорі варто уникати будь-яких формулювань, які напряду чи опосередковано допускають менш вигідні умови оплати лише через дистанційний режим. Натомість, до тексту трудового договору про дистанційну роботу можна включити уточнення наступного змісту: «...виконання роботи дистанційно не тягне за собою обмеження трудових прав і розміру оплати праці Працівника. За Працівником зберігаються всі гарантії щодо мінімальної заробітної плати, доплат, компенсацій та інших трудових прав відповідно до діючого законодавства».

4) врахування продуктивності та норм праці. Одним з викликів дистанційної зайнятості є облік робочого часу та результатів. У науковій літературі неодноразово акцентувалась увага на особливостях нормування і оплати праці дистанційних працівників [163, с.97]. Якщо оплата праці залежить від обсягу виконаної роботи або досягнення певних показників, ці умови слід чітко прописати. Відповідно до ст. 21 Закону України «Про оплату праці», зарплата може бути нижчою за обумовлений рівень лише у разі невиконання норм виробітку чи інших винних дій працівника [146]. Отже, з метою захисту інтересів роботодавця до умов трудового договору можна включити положення про те, що у разі невиконання встановлених завдань з вини працівника оплата може проводитися пропорційно до фактично виконаної роботи відповідно до ст. 21 Закону України «Про оплату праці»;

5) посилання на колективний договір чи внутрішні положення. Дистанційна робота часто впроваджується в межах загальної політики підприємства. Відповідно до роз'яснень Міністерства економіки, немає потреби дослівно дублювати в трудовому договорі всі положення

колективного договору чи положення про оплату праці [130]. Достатнім буде зазначити у трудовому договорі основні параметри оплати праці (оклад, надбавки конкретного працівника) та сформулювати відсилання до локальних актів наступного змісту, наприклад: «Оплата праці працівника здійснюється відповідно до Положення про оплату праці підприємства та колективного договору». Такий підхід захищає інтереси роботодавця, оскільки дозволяє автоматично застосовувати зміни в колективному договорі (підвищення окладів, нові премії) без переукладення трудового договору з конкретним працівником;

б) розмежування заробітної плати та компенсаційних виплат. В умовах дистанційної роботи виникає питання щодо забезпечення працівника необхідними засобами праці та компенсації витрат (інтернет, електроенергія тощо). Відповідно до положень трудового законодавства, якщо трудовим договором не передбачено інше, обов'язок забезпечити працівника обладнанням та компенсувати витрати покладається на роботодавця [93]. Важливо зазначити, що компенсаційні виплати не є заробітною платою, а мають інший правовий характер, який полягає у відшкодуванні витрат. З урахуванням цього, доцільним видається закріплення положення про компенсаційні виплати у розділі трудового договору, присвяченого питанням матеріально-технічного забезпечення, сформулювавши умову договору наступним чином: «Роботодавець забезпечує Працівника необхідним обладнанням та компенсує витрати, які не входять до структури заробітної плати». Таке формулювання узгоджується з вимогами ст. 125 КЗпП України про компенсацію за використання інструментів працівника і Типовою формою трудового договору про дистанційну роботу;

7) форма та спосіб виплати заробітної плати. Хоча це є загальним аспектом, у договорі варто зазначити, яким чином здійснюється виплата зарплати дистанційному працівнику: на банківський рахунок, поштовим переказом чи іншим шляхом. За замовчуванням більшість підприємств виплачують заробітну плату в безготівковій формі, водночас з метою

уникнення непорозумінь, умову щодо форми виплати заробітної плати можна сформулювати наступним чином: «Заробітна плата перераховується на вказаний працівником банківський рахунок...»;

8) додаткові заохочувальні виплати. Якщо політика роботодавця передбачає для дистанційних працівників премії, бонуси за результатами роботи, у трудовому договорі про дистанційну роботу варто передбачити, що працівник має право на премії відповідно до положення про преміювання.

Підсумовуючи вищевказане, особливості формулювання умов про оплату дистанційної праці полягають у необхідності: 1) гарантувати працівнику не менший рівень оплати і не гірші умови, ніж у офісних працівників; 2) чітко визначити всі істотні параметри заробітної плати (розмір, система, строки, спосіб виплати, умови перегляду); 3) відобразити можливості контролю та оцінки результатів для обґрунтування рівня оплати; 4) передбачити компенсаційні аспекти дистанційної роботи окремо від умов про заробітну плату; 5) використовувати відсилання до локальних актів там, де це спрощує регулювання, не порушуючи прав дистанційного працівника. Оптимальним є варіант, коли в трудовому договорі прямо вказано розмір окладу та основні гарантії, а деталі відсилаються до колективного договору чи положення про оплату праці, що значно спрощує адміністрування і зменшує ризик суперечностей, одночасно забезпечуючи працівнику прозорість умов.

У затвердженій Типовій формі трудового договору про дистанційну роботу передбачено розділ IV «Умови оплати праці», який слугує зразком для формулювання відповідних умов в конкретному трудовому договорі. Відповідно до положень Типової форми до трудового договору рекомендовано включати відомості про систему і розміри оплати без дослівного цитування положень колективного договору. Роботодавець і працівник можуть за взаємною згодою конкретизувати тут лише індивідуальні умови (посадовий оклад, конкретні надбавки тощо), посилаючись на локальні акти підприємства щодо решти питань. Такий підхід є оптимальним і відповідає положенням ст. 15 Закону України «Про оплату праці», яка

відносить установлення систем оплати, тарифних сіток, надбавок і доплат саме до змісту колективного договору [146].

б) Права та обов'язки сторін. Будь-який трудовий договір завжди містить розділ про взаємні права й обов'язки працівника і роботодавця, які конкретизують трудову функцію та організацію праці.

Право сторін самостійно визначати обсяг своїх прав та обов'язків у трудовому договорі є проявом принципу свободи трудового договору, який є складовою конституційного права на працю та засади добровільності трудових відносин. Варто зауважити, що свобода укладення трудового договору в трудовому праві має соціально-правові межі. Оскільки, на відміну від цивільно-правових угод, трудовий договір не може повністю ґрунтуватися лише на розсуді сторін, держава встановлює імперативні гарантії (мінімальні трудові стандарти), які обмежують автономію волі. Таким чином, реалізація права сторін самостійно визначати обсяг прав та обов'язків врівноважується принципом захисту трудових прав працівника, забезпеченням мінімальних соціальних гарантій і стандартів охорони праці.

Як зазначає Л.В. Котова трудові права працівників є динамічною сукупністю основоположних можливостей та гарантій, закріплених у законодавстві, які забезпечують справедливі умови праці, захищають інтереси працівників у правовідносинах у сфері праці та постійно розвиваються з метою забезпечення гідної праці для всіх [120, с.148]. Більшість прав працівника гарантуються законодавством про працю України та існують незалежно від того, чи узгоджені вони сторонами трудового договору. Зокрема, типовий трудовий договір про дистанційну роботу може не закріплювати окремо право працівника на щорічну основну відпустку або на оплату лікарняного, водночас, ці права гарантовані КЗпП України і спеціальними законами. У тому числі, загальні обов'язки працівника (добросовісно виконувати трудову функцію, дотримуватися трудової дисципліни) і роботодавця (виплачувати заробітну плату, забезпечувати

безпечні умови тощо) діють незалежно від того, чи виписані вони дослівно в трудовому договорі про дистанційну роботу.

Перехід від традиційної форми організації праці до дистанційної супроводжується низкою змін у характері реалізації прав та виконання обов'язків працівника і роботодавця. У зв'язку з особливостями виконання трудової функції, дистанційний працівник має деякі трудові права та обов'язки, що відрізняють його від правового статусу особи, яка працює в умовах стандартної зайнятості [83]. Працівник має більше автономії у питанні вибору місця і часу роботи, а також несе відповідальність за організацію безпечних умов та самодисципліну. Роботодавець у свою чергу, втрачає частину звичних важелів безпосереднього контролю за трудовою дисципліною, натомість повинен більш деталізовано прописувати очікування від працівника у договорі.

На підставі аналізу чинного законодавства про працю та положень Типової форми трудового договору про дистанційну роботу з метою логічного впорядкування, вважаємо за можливе запропонувати поділ прав та обов'язків сторін трудового договору про дистанційну роботу на дві групи: 1) загальні трудові права та обов'язки сторін; 2) спеціальні трудові права та обов'язки сторін, обумовлені особливостями виконання дистанційної роботи.

До загальних трудових прав дистанційного працівника належать право на оплату праці, на відпустки, право на соціальний захист, заборона дискримінації та ін. До спеціальних трудових прав працівника за трудовим договором про дистанційну працю можна віднести:

- 1) право вибору місця роботи, яке кореспондується з обов'язком працівника відповідати за безпечні умов праці на вибраному місці;
- 2) право на гнучкий графік роботи, яке дозволяє працівникові підлаштовувати графік роботи під свої особисті справи. Право на гнучкість в широкому сенсі також включає можливість виконання роботи в зручному темпі і порядку, без прямого нагляду роботодавця;

3) право на забезпечення засобами праці та компенсацію витрат, у тому числі право на допомогу технічних служб, яке полягає в кореспондуючому обов'язку роботодавця організувати встановлення і обслуговування наданих пристроїв, та передбачає право працівника вимагати належного функціонування корпоративного ноутбука чи доступу до програмного забезпечення;

4) право на інформаційну безпеку і захист даних, що передбачає право на захист персональних даних і приватності працівника, право на ознайомлення з політикою роботодавця щодо зберігання і використання робочих даних (журнал активності, електронної переписки та ін.), а також право на навчання з питань кібербезпеки і отримання необхідних інструментів захисту (антивіруси, токени та ін.);

5) право на поєднання дистанційної роботи з іншими формами зайнятості, яке включає право працювати за сумісництвом, якщо це не заборонено спеціальними законами, а також право на поєднання дистанційної роботи з періодичним відвідуванням офісу (змішаний формат);

6) спеціальне право працівника у разі дискримінації, яке передбачає право вимагати тимчасового (до двох місяців) переведення на дистанційну роботу, у разі вчинення щодо працівника дій з ознаками дискримінації, сексуального домагання чи іншого насильства.

До загальних трудових обов'язків дистанційного працівника належать обов'язок сумлінного виконання роботи, дотримання трудової дисципліни, збереження таємниці, обов'язок дотримання умов трудового договору і повідомлення про їх зміну, а також обов'язок відповідального ставлення до майна роботодавця. Спеціальні трудові обов'язки працівника обумовлені специфікою дистанційної праці та полягають у:

1) обов'язку бути на зв'язку та забезпечити роботодавця інформацією про своє місцезнаходження (так звана комунікаційна дисципліна), відповідно до якого дистанційний працівник повинен: а) перевіряти робочі електронні листи, месенджери, телефон в обумовлений час,

вчасно реагувати на запити роботодавця; б) повідомляти роботодавця про зміну місця перебування; в) доводити до відома роботодавця про будь-які обставини, що можуть вплинути на виконання роботи (наприклад, перебої з інтернетом чи електрикою, хвороба);

2) обов'язку забезпечення охорони праці на робочому місці, в межах якого працівник повинен: а) дотримуватися всіх інструкцій з охорони праці та пожежної безпеки, які надав роботодавець; б) забезпечити відповідність місця санітарно-гігієнічним нормам; в) використовувати техніку роботодавця за призначенням і підтримувати її в належному стані; г) негайно повідомити роботодавця про нещасний випадок вдома під час роботи;

3) обов'язку зберігати конфіденційність даних роботодавця, відповідно до якого працівник повинен неухильно дотримуватися умови про конфіденційність (не передавати робочі файли стороннім, берегти інформацію від доступу сім'ї чи знайомих, не використовувати робочу інформацію у особистих цілях та ін.), а також виконувати правила дотримання кібербезпеки (використовувати корпоративні облікові записи, складні паролі, не встановлювати несанкціоновані програми) з метою недопущення витоку даних чи зламу системи.

До загальних трудових прав роботодавця можна віднести право на застосування дисциплінарних заходів, право на зміну організації праці у межах закону, право на звільнення працівника за встановленими підставами. Спеціальні права роботодавця передбачають:

1) право контролю та обліку робочого часу, яке включає право роботодавця за домовленістю сторін застосовувати електронні системи обліку часу або вимагати самозвітування від працівника (наприклад, вести записи про виконувану роботу та відпрацьовані години), впроваджувати щотижневі звіти, трекери задач (наприклад, за допомогою програм CRM, Jira тощо), періодично проводити онлайн-зустрічі для перевірки прогресу; право притягнути дистанційного працівника до відповідальності за дисциплінарні порушення;

2) право забезпечувати і вимагати від дистанційного працівника дотримання вимог охорони праці, яке передбачає право проводити інструктажі, навчання та перевірку знань з охорони праці дистанційно, а також вимагати від працівника надання інформації про стан умов на робочому місці (наприклад, попросити фото чи опис робочого місця, щоб переконатися, що воно відповідає мінімальним вимогам);

3) право вимагати дотримання працівником конфіденційності та захисту даних, яке включає: 1) право встановлювати для дистанційного працівника спеціальні режими роботи з конфіденційною інформацією та персональними даними (наприклад, вимагати використання VPN - віртуальної приватної мережі, яка забезпечує шифрування трафіку між клієнтом та VPN-сервером і зміну IP-адреси [192]), вимагати зберігання інформації лише на корпоративних ресурсах, заборонити друк документів вдома тощо); 2) право на захист свого обладнання (наприклад, шляхом обмеження використання робочого ноутбука тільки для виконання робочих завдань).

Особливого значення в умовах дистанційної зайнятості набуває зміст зобов'язань роботодавця, обсяг яких, окрім загальних обов'язків, які випливають з положень законодавства про працю (обов'язок виплати заробітної плати, додержання трудового законодавства, рівне ставлення, надання відпусток та ін.), передбачає також низку специфічних обов'язків, дотримання яких є необхідною умовою підтримки вразливого становища працівника в умовах дистанційної зайнятості. На думку Г.В. Татаренко такі працівники стають незахищеними через відсутність законодавства, яке б регулювало цифрові ринки праці та права трудових мігрантів [36, с.79]. До переліку таких зобов'язань роботодавця можемо віднести:

1) обов'язок оформити дистанційну роботу належним чином і визначити умови її виконання письмово у договорі, що передбачає зобов'язання роботодавця укласти з працівником письмовий трудовий договір з урахуванням Типової форми, або видати наказ про перехід на дистанційну роботу і ознайомити працівника з ним у встановлений строк. Тобто,

роботодавець зобов'язаний забезпечити правову визначеність, за якої працівник має чітко знати свої права та обов'язки при дистанційній роботі, які мають бути закріплені документально;

2) обов'язок відшкодувати працівникові витрати, пов'язані з виконанням дистанційної роботи, в межах якого роботодавець зобов'язаний:

а) надати працівнику обладнання, програмні засоби, доступ до інтернету (наприклад, оплачувати мобільний зв'язок, придбати ліцензовані програми); або б) якщо працівник використовує своє обладнання – виплатити йому компенсацію за знос техніки, витрати на електроенергію, інтернет тощо;

3) обов'язок інструктувати працівника з питань охорони праці, який передбачає: а) обов'язок проведення для дистанційних працівників інструктажів з охорони праці та пожежної безпеки (вступний та періодичний) з використанням дистанційних засобів (онлайн-тренінги, відео, електронні брошури); б) обов'язок навчити працівника правильно працювати з наданим робочим обладнанням, роз'яснити ризики його неправильного використання;

4) обов'язок забезпечення безпечності виданого робочого обладнання, який включає: а) обов'язок видати працівникові для виконання роботи сертифіковані прилади, справні і з інструкцією; б) оперативно реагувати на несправність обладнання; в) вести облік та аналіз нещасних випадків. Дистанційний формат виконання роботи не знімає з роботодавця відповідальності за нормативне забезпечення та здоров'я працівників, оскільки відповідно до положень Конвенції МОП №155 роботодавець «...настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим...» [103] несе відповідальність за умови праці, хоч і обмежено;

5) обов'язок гарантувати працівникові «право на відключення» та повагу до особистого простору, відповідно до якого роботодавець зобов'язаний: 1) чітко окреслити, у які часові проміжки працівник має право не відповідати (наприклад, з 18:00 до 9:00 наступного дня, у вихідні та свята) і дотримуватися цього; 2) не турбувати співробітника в «період відключення», не вимагати постійної доступності, не застосовувати санкцій за відсутність

відповіді від працівника у неробочий час; 3) поважати приватне життя працівника;

б) обов'язок сприяти взаємодії та «включеності» працівника у робочий процес, який впливає з загального обов'язку забезпечувати рівні можливості у професійному розвитку працівника. Варто погодитись з Л.В. Котовою про те, що право на професійний розвиток є фундаментальним аспектом трудових прав працівників, забезпечуючи їхню здатність адаптуватися до змін на ринку праці та підвищувати свою кваліфікацію [119, с.149]. Обов'язок забезпечувати рівні можливості у професійному розвитку полягає у: а) залученні дистанційних працівників у корпоративне життя (інформування їх про новини компанії, запрошення на загальні збори, врахування їх думки під час вирішення робочих питань); б) проведенні оцінки виконаної роботи; в) виконанні роботодавцем управлінських обов'язків (зокрема, забезпечення зворотного зв'язку та постановка робочих цілей).

7) Умова про матеріально-технічне забезпечення дистанційної роботи, яке передбачає надання працівникові необхідних засобів для виконання його трудової функції дистанційно, а також врегулювання питань компенсації витрат, якщо працівник використовує власні ресурси. Якщо у звичайних умовах роботодавець забезпечує робоче місце на своїй території (приміщення, техніка, канцелярія тощо), то при дистанційній праці питання забезпечення потребують спеціального договірного врегулювання. Згідно з ч.6 ст. 60² КЗпП України, трудовий договір про дистанційну роботу повинен містити умови про порядок і строки забезпечення працівників необхідним обладнанням і засобами, а також про розмір і порядок компенсації за використання ними власних засобів та відшкодування інших витрат, пов'язаних з дистанційною роботою [93].

Варто підкреслити, що матеріально-технічне забезпечення полягає не лише у забезпеченні працівника обладнанням (наприклад, комп'ютером, телефонним зв'язком), але й наданні програмно-технічних засобів (програмного забезпечення, доступу до корпоративних систем), засобів

захисту інформації (шифрування, VPN тощо), а також витратних матеріалів та послуг, необхідних для роботи (інтернет-зв'язок, електроенергія тощо). Належне формулювання сторонами у трудовому договорі цієї умови покликане забезпечити баланс інтересів сторін: з одного боку, гарантувати працівникові реалізацію трудових прав (на належні умови праці, на відшкодування витрат), а з іншого – убезпечити роботодавця від небажаних витрат, пов'язаних з організацією робочого процесу дистанційно.

Питання матеріально-технічного забезпечення дистанційної роботи сутнісно пов'язане із загальними принципами охорони праці. Незважаючи на те, що працівник при дистанційній роботі самостійно визначає та облаштовує своє робоче місце і несе відповідальність за безпечні та нешкідливі умови праці на ньому, роботодавець не звільняється від обов'язку щодо забезпечення працівника безпечними засобами праці. У положеннях Типової форми трудового договору про дистанційну роботу передбачено, що роботодавець відповідає за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів, які передаються працівникові для виконання дистанційної роботи [144], що узгоджується із обов'язком роботодавця забезпечити належні умови праці. Таким чином, матеріально-технічне забезпечення дистанційної роботи має подвійну природу: з одного боку, це складова організації праці (надання інструментів та ресурсів для виконання роботи), з іншого – елемент трудових гарантій і охорони праці (забезпечення безпечних умов та компенсація витрат).

У структурі Типової форми трудового договору про дистанційну роботу передбачено окремий Розділ VI «Матеріально-технічне забезпечення», який включає два пункти, присвячені порядку врегулювання забезпечення робочим обладнанням та виплат компенсації, а саме:

- 1) пункт 20 закріплює порядок забезпечення працівника необхідними для виконання ним своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та ін. У пункті 20 Типової форми

залишено місце для самостійної конкретизації сторонами строків, порядку та суб'єкта (роботодавець чи працівник) надання обладнання і засобів праці;

2) пункт 21 присвячений питанням компенсації та інших відшкодувань, який за змістом нерозривно пов'язаний з попереднім пунктом і покликаний деталізувати, скільки і в якому порядку роботодавець платитиме компенсацію за використання дистанційним працівником власних засобів, а також порядок розподілу між сторонами інших витрат (наприклад, витрати на електроенергію, інтернет, амортизацію техніки).

Крім зазначених основних пунктів, дотично пов'язаними положеннями Типової форми, які стосуються матеріально-технічного забезпечення дистанційної праці є:

1) підп. 6 п. 25 розділу "Права та обов'язки сторін", у якому закріплено обов'язок працівника дбайливо ставитися до майна та засобів виробництва роботодавця, якщо вони перебувають у нього в користуванні, у тому числі до обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації тощо;

2) підп. 1 п. 27 розділу "Права та обов'язки сторін", який передбачає право роботодавця вимагати бережливого використання свого майна і засобів, якщо вони передані працівнику. Ці положення логічно доповнюють умову про матеріально-технічне забезпечення, оскільки у разі надання роботодавцем техніки або інших ресурсів, працівник зобов'язується їх зберігати та використовувати за призначенням;

3) Розділі X «Відповідальність сторін» Типової форми, який закріплює, що працівник несе повну матеріальну відповідальність у разі укладення з ним окремого договору про повну матеріальну відповідальність, а також в інших випадках, передбачених законодавством. У разі, якщо працівнику передано матеріальні цінності (обладнання, інструменти тощо), з ним може бути укладено договір про повну матеріальну відповідальність за їх збереження. Варто зазначити, що КЗпП України та Типова форма трудового договору про дистанційну роботу не передбачає обов'язку укладення договору

про повну матеріальну відповідальність. При цьому, заборона на укладення такого договору в умовах дистанційної зайнятості в чинному законодавстві також відсутня, з чого випливає, що в умовах трудового договору сторони можуть додати положення про те, що окремий договір про повну матеріальну відповідальність укладений, або ж зробити посилання на матеріальну відповідальність у межах умов про матеріально-технічне забезпечення.

На підставі змістовного аналізу можемо зробити висновок, що в цілому Типова форма трудового договору охоплює усі необхідні аспекти матеріально-технічного забезпечення. Законодавство надає сторонам право максимально деталізувати питання матеріально-технічного забезпечення в трудовому договорі, і Типова форма надає для цього відповідні «рамки». Водночас, у Типовій формі є певні недоліки у формулюванні цих умов, які, на нашу думку, можуть мати вплив на узгодження сторонами питань, що стосуються матеріально-технічного забезпечення.

Одним з недоліків формулювання є відсутність у положеннях Типової форми трудового договору про дистанційну роботу презумпції матеріально-технічного забезпечення дистанційної праці роботодавцем. Зокрема, пункт 20 розділу VI Типової форми починається нейтрально: «Забезпечення Працівника необхідними ... засобами здійснюється таким чином...», і лише потім сторони можуть конкретизувати порядок забезпечення. На відміну від цього, у Типовій формі трудового договору про надомну роботу аналогічний розділ VI має пряму вказівку: «Забезпечення засобами ... покладається на Роботодавця, якщо інше не передбачено цим Договором» (пункт 23) [172]. Тобто у разі укладення трудового договору про надомну роботу діє презумпція, що роботодавець забезпечує працівника всім необхідним, крім випадку, коли в договорі спеціально обумовлено інше. У випадку дистанційної роботи такого формулювання «за замовчуванням» у тексті Типової форми не надано.

Незважаючи на те, що норми КЗпП України про матеріально-технічне забезпечення для надомної і дистанційної роботи за своїм змістом є

аналогічними, підходи у текстах Типових форм договорів різняться. Відсутність прямої вказівки на відповідальну сторону може призвести до того, що сторони залишать рядки п. 20 Типової форми незаповненими. Стаття 60² КЗпП України передбачає, що у 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 роботодавця [93]. Отже, з точки зору захисту прав працівника законодавство про працю закріплює гарантію на випадок незаповнення сторонами п. 20 Типової форми трудового договору. Проте, з точки зору юридичної техніки, було б доцільним, щоб Типова форма договору про дистанційну роботу містила або посилання на норму ст. 60² КЗпП України, або прямо закріплювала презумпцію матеріально-технічного забезпечення дистанційної праці роботодавцем.

Вважаємо доцільним доповнити п. 20 Типової форми трудового договору про дистанційну роботу формулюванням наступного змісту: «забезпечення працівника необхідними для виконання ним своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами здійснюється роботодавцем, якщо сторони у договорі не передбачили іншого».

Окрім цього, особливістю Типової форми трудового договору про дистанційну роботу є відсутність у переліку прав дистанційного працівника права на компенсацію за амортизацію. У Типовій формі трудового договору про надомну роботу таке право окремо передбачено та сформульовано як право на «одержання компенсації в разі використання своїх інструментів за їх зношування (амортизацію) відповідно до законодавства» [172]. Відповідно до ч.1 ст. 125 КЗпП України, працівники, які використовують свої інструменти для потреб підприємства, установи, організації, мають право на одержання компенсації за їх зношування (амортизацію) [93], розмір якої визначається

угодою сторін, але не може бути нижчим від норм, що затверджуються Кабінетом Міністрів України.

У Типовій формі договору про дистанційну роботу окремого пункту в розділі «Права працівника», який би передбачав право на одержання компенсації за амортизацію немає. Право на компенсацію амортизації власних засобів формально можна віднести до «встановлених законодавством» (через згадану ст. 125 КЗпП України), тому воно, безумовно, навіть за відсутності згадки у трудовому договорі, гарантоване працівникові, у тому числі при дистанційній роботі. Проте явна відсутність цього права серед передбаченого переліку Типової форми може призвести до його ігнорування під час узгодження сторонами. Наразі ж виходить, що Типова форма трудового договору про надомну роботу у цьому аспекті виписана дещо уважніше до інтересів надомного працівника. З метою забезпечення правової визначеності та повноти відображення прав дистанційного працівника видається логічним закріпити право компенсацію за амортизацію (або принаймні згадку про можливість її компенсації) до переліку прав у Розділі «Права та обов'язки сторін».

8) Умова про охорону та безпеку праці. На законодавчому рівні питання безпеки праці в умовах дистанційної зайнятості врегульовано положеннями чинного КЗпП України, а також Закону України «Про охорону праці».

Відповідно до ч.3 ст. 60² КЗпП України укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних або шкідливих виробничих факторів забороняється [93]. Тобто, роботи з підвищеною небезпекою не можуть виконуватись дистанційно або переводитись на дистанційний режим.

Ключовим положенням, передбаченим ст. 60² КЗпП України, є порядок розподілу відповідальності за безпечні умови праці. Згідно з ч. 4 ст. 60² КЗпП України, при запровадженні дистанційної роботи працівник самостійно визначає своє робоче місце і несе відповідальність за забезпечення на ньому безпечних і нешкідливих умов праці [93]. Таким чином, закон покладає на

дистанційного працівника обов'язок дбати про безпеку умов у домашньому офісі чи іншому місці роботи, що суттєво відрізняється від умов виконання роботи у традиційному робочому середовищі, де створення безпечних умов є обов'язком роботодавця.

Водночас, законодавство не залишило роботодавця повністю осторонь питань охорони праці дистанційних працівників. По-перше, ч. 11 ст. 60² КЗпП України наголошує, що навіть за дистанційної роботи працівникові повинні гарантуватися право на період відпочинку (так званий «період відключення») без зв'язку з роботодавцем [93]. По-друге, у ст. 29 КЗпП України конкретизовано, що при укладенні трудового договору про дистанційну роботу роботодавець зобов'язаний проінструктувати працівника з питань охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці та пожежної безпеки та надати працівнику рекомендації щодо роботи з обладнанням і засобами, які надаються для робіт. Інструктаж може проводитись дистанційно (онлайн) з оформленням відповідних електронних документів. За згодою сторін, у трудовому договорі можуть бути передбачені додаткові умови щодо безпеки праці [93].

Відповідно до ст. 14 Закону України «Про охорону праці» при виконанні роботи за трудовим договором про дистанційну роботу, про надомну роботу працівник самостійно визначає своє робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому, а роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної або надомної роботи [148]. На підставі аналізу законодавчих положень можемо зробити висновок, що саме дистанційний працівник зобов'язаний подбати, аби на його місці роботи були дотримані вимоги безпеки (стабільність розміщення техніки, відсутність небезпечних факторів тощо). Фактично, законодавець звільнив роботодавця від обов'язку контролю за станом приміщення чи робочого столу працівника, переклавши цю функцію на самого працівника. Для порівняння, при надомній роботі, обов'язок

створення безпечних умов праці покладається на обох сторін трудового договору.

Як зазначає О.В. Таможанський, перекладення відповідальності на працівника за безпеку та гігієну праці під час дистанційної та надомної роботи, не може вважатися прийнятним, адже роботодавці зобов'язані піклуватися про всіх своїх працівників та забезпечувати безпечне виробниче середовище, що не створювало б ризиків фізичному і психічному здоров'ю [169, с.15]. На думку науковця, це включає в себе аналіз ризиків і прийняття заходів контролю та протидії в місцях, що знаходяться за межами звичайним виробничого об'єкта, наприклад, за місцем проживання працівника [169, с.15]. Аналогічну точку зору розділяє О.Ю. Тихонович, зазначаючи, що серед особливих умов трудового договору про дистанційну роботу слід передбачити й умову про забезпечення безпеки праці, щоб зобов'язати роботодавця забезпечити безпеку праці працівників дистанційної форми зайнятості, зокрема переконатися, що доручену роботу такий працівник може безпечно виконувати вдома, має належне обладнання та інструмент для безпечної роботи вдома, отримав належну інформацію, вказівки і підготовку (в тому числі й у разі надзвичайної ситуації), а також вжито заходів щодо забезпечення фізичного й психологічного благополуччя працівників [173, с.61].

Варто зазначити, що умови про охорону праці у Типовій формі трудового договору про дистанційну роботу фактично базуються на нормах КЗпП України і Закону України «Про охорону праці» та передбачають відповідальність дистанційного працівника за безпечність та належний стан місця роботи (п.31 розділу X), а також обов'язок роботодавця провести інструктаж з охорони праці та надати працівнику необхідні рекомендації щодо безпечної роботи з технікою та обладнанням, яке він передає працівнику (п. 27 розділу VIII).

Ю.Ю. Івчук слушно зазначає, що вітчизняний підхід побудований на принципі мінімального залучення роботодавця до контролю умов праці поза його територією. По суті, обов'язки роботодавця щодо охорони праці

дистанційного працівника обмежуються проведенням інструктажів і забезпеченням належного стану виданого обладнання [82, с.92].

Перевагою Типової форми є чіткий розподіл обов'язків між працівником, який підтверджує готовність забезпечувати безпечні умови, та роботодавцем, який проводить навчання та надає справне обладнання. Водночас, погоджуючись з наведеними вище позиціями науковців, основним недоліком є відсутність механізму контролю з боку роботодавця за безпекою на робочому місці. Зокрема, у чинному КЗпП України та Типовій формі прямо не зазначено права оглядати місце роботи, що залишає роботодавцю можливість лише довіряти заявам працівника. Без опосередкованого контролю роботодавець ризикує залишатися не поінформованим про потенційні небезпеки. Повне перекладання відповідальності на працівника за безпеку праці дистанційного працівника не є оптимальним підходом, оскільки в інтересах роботодавця знизити ризики потенційної травматизації дистанційного працівника. З урахуванням цього, базуючись на принципі свободи трудового договору, можливим є включення сторонами до конкретного трудового договору про дистанційну роботу умови про обов'язкове письмове повідомлення працівником про стан обладнання та робочого місця перед початком роботи [158, с.304].

Окремо варто звернути увагу на вузький підхід законодавця до змісту поняття «охорона праці» в контексті дистанційної зайнятості. У вітчизняному законодавстві про працю та Типовій формі трудового договору про дистанційну роботу увагу зосереджено на класичних аспектах охорони праці, а саме дотриманні техніки безпеки та гігієни праці. Однак особливості виконання роботи в дистанційному режимі породжують нові ризики ергономічного та психосоціального характеру. Відповідно до стандарту ISO 45003:2021 психосоціальними ризиками вважаються будь-які ризики, пов'язані з небезпеками, що виникають у процесі організації роботи внаслідок соціальних факторів та аспектів робочого середовища й можуть завдати психологічної, соціальної чи фізичної шкоди [20].

Виконання трудової функції за комп'ютером на постійній основі може призводити до розладів опорно-рухового апарату чи зору, а соціальна ізоляція, у свою чергу, до стресів. Міжнародна організація праці (МОП) та Європейське агентство з безпеки та охорони здоров'я на робочих місцях (EU-OSHA) відзначають, що цифровізація і масовий перехід на дистанційну роботу підвищують психосоціальні ризики: зростає рівень стресу, тривоги, вигоряння, якщо роботодавці не вживають спеціальних кроків [31]. У науковій літературі також звертається особлива увага до психосоціальних ризиків виконання роботи в умовах нестандартних форм зайнятості. Зокрема, Г.В. Татаренко зазначає, що відсутність реального соціального середовища може призвести до психологічного дискомфорту, зниження мотивації та професійної ізоляції [170, с. 60].

Умови психологічного благополуччя охоплюються сферою відповідальності не лише працівника, а і держави, роботодавця та профспілок. Норми КЗпП України та Типової форми не передбачають заходів підтримки ментального здоров'я дистанційного працівника, а також не вимагають від роботодавця ніяких активних дій щодо ергономічного облаштування робочого місця. З метою зменшення впливу психосоціальних чинників на продуктивність дистанційного працівника, вважаємо за доцільне запропонувати: 1) у Законі України «Про охорону праці» та п. 27 розділу VIII Типової форми трудового договору про дистанційну роботу закріпити обов'язок роботодавця здійснювати оцінку психосоціальних ризиків під час дистанційної роботи; 2) розробити стандарти та методичні рекомендації з психологічної гігієни дистанційної праці (наприклад, зразки опитувальників самодіагностики, мінімальні вимоги до цифрової гігієни).

Вищенаведений перелік положень охоплює істотні умови трудового договору про дистанційну роботу, які або прямо вимагаються законом, або впливають із сутності дистанційної форми праці. Фактично ці умови збігаються з тими критеріями, за якими визначаються особливості дистанційної роботи (робоче місце, режим роботи, забезпечення засобами

праці, робочий час, гарантії відпочинку тощо). Водночас, специфіка виконання дистанційної роботи обумовлює узгодження у трудовому договорі також додаткових умов, які розширюють та деталізують права та обов'язки дистанційного працівника та роботодавця.

Є.В. Сидоренко визначає додаткові умови трудового договору як узгоджені сторонами трудового договору умови, які складають основу змісту трудового договору і мають значення для його сторін та спрямовані на забезпечення взаємокомпенсаційного характеру трудових відносин, а також на покращення правового статусу сторін договору [162, с.160]. Як стверджує М.Д. Бойко, додаткові умови - це такі умови, відсутність яких не виключає можливості укладення трудового договору за наявності домовленості щодо необхідних умов [47, с. 113]. Основною особливістю додаткових умов трудового договору є те, що вони не є обов'язковими для їх погодження при прийнятті на роботу. У кожному конкретному випадку такі умови стають об'єктом переговорів у тому випадку, якщо одна зі сторін наполягає на включенні їх до змісту трудового договору. Проте ці умови мають таке ж значення для конкретного договору, як і обов'язкові. Недосягнення згоди сторонами щодо додаткових умов так само не призводить до укладення договору, як і в разі відсутності погодження необхідних умов [162, с. 173]. Додаткові умови дозволяють імплементувати у зміст трудового договору нові категорії, не закріплені прямо в національному законодавстві, але передбачені міжнародними рекомендаційними нормами, наприклад політики кібербезпеки, умови про конфіденційність та захист персональних даних.

Чинне законодавство про працю не містить переліку додаткових умов трудового договору, натомість, вони згадуються у положеннях розробленого Міністерством економіки проекту Закону «Про працю», до яких належать: 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 пілг, здійснення соціально-культурного обслуговування тощо [149].

Особливої актуальності набуло питання належного правового регулювання конфіденційності в умовах трудового договору про дистанційну роботу, оскільки перехід працівників на дистанційну роботу створює нові виклики щодо захисту конфіденційної інформації роботодавця.

Працівник при прийнятті на роботу зазвичай бере на себе договірний обов'язок не розголошувати комерційну таємницю та інші конфіденційні відомості роботодавця. Це може оформлюватися окремою угодою про нерозголошення (NDA) або відповідною додатковою умовою в трудовому договорі. Типова форма договору про дистанційну роботу прямо передбачає необхідність врегулювання цих питань, оскільки розділ IX «Персональні дані та конфіденційність» містить пункт про зобов'язання роботодавця обробляти персональні дані працівника згідно з законом та вживати заходів для їх захисту, а також передбачає включення до договору умов щодо нерозголошення конфіденційної інформації та порядку роботи з нею.

Законом № 2765-IX від 20.09.2022 року було доповнено зміст ст. 29 КЗпП України вимогою інформувати працівників про правила внутрішнього розпорядку та наявність обмежень щодо розголошення інформації при прийнятті на роботу [93]. У 2024 р. набули чинності зміни, що запровадили нову дисциплінарну підставу для звільнення: п. 14 ч. 1 ст. 40 КЗпП України дозволяє розірвати трудовий договір з ініціативи роботодавця у разі порушення працівником правил поведінки щодо нерозголошення інформації з обмеженим доступом [93]. Стаття 142 КЗпП України була доповнена нормою, яка дозволяє включати до правил внутрішнього трудового розпорядку положення про обов'язок працівників не розголошувати інформацію з обмеженим доступом (державну та комерційну таємницю, конфіденційну інформацію) та про умови роботи з такою інформацією. Іншими словами,

роботодавець отримав право встановлювати на підприємстві локальні акти (політики конфіденційності) і вимагати від працівників їх суворого дотримання, а за їх порушення – звільняти навіть за одноразовий випадок. Вищевказані зміни були обґрунтовані потребою притягнення працівників до відповідальності за розголошення інформації.

Варто зауважити, що дистанційна робота опосередковано ускладнює збір доказів та контроль за дотриманням конфіденційності. В умовах дистанційної праці працівники часто користуються власними пристроями, домашнім інтернетом, можуть перемішувати робочі й особисті файли, спілкуватися через приватні канали зв'язку. Виявити, що саме працівник став джерелом витоку, доволі складно без постійного моніторингу, який, у свою чергу, обмежений правом на приватність.

Аналіз чинних норм дозволяє виявити декілька ключових недоліків у національному регулюванні конфіденційності при дистанційній роботі, основною серед яких є необов'язковість та нечіткість умов про конфіденційність. Типова форма договору про дистанційну роботу передбачає можливість включення умови про «персональні дані та конфіденційність», водночас роботодавець і працівник можуть за згодою навіть опустити цю частину або сформулювати її дуже узагальнено. Положення ст. 29 КЗпП України вимагає ознайомити працівника з правилами внутрішнього розпорядку і колективним договором, але не згадує про політики конфіденційності. Після змін, внесених до законодавства у 2024 році ситуація частково поліпшилась, оскільки у правилах внутрішнього трудового розпорядку тепер можуть бути прописані обов'язки щодо нерозголошення. Водночас, оскільки закон не зобов'язує роботодавця затверджувати такі правила, узгодження політик нерозголошення залишається правом роботодавця.

Державна служба України з питань праці у роз'ясненнях акцентує увагу в основному на організаційних моментах виконання дистанційної праці, але немає офіційних рекомендацій про те, як забезпечити конфіденційність

(шляхом використання шифрування або виконання правил поведження з особистими пристроями). Єдиною згадкою про заходи запобігання розголошенню є умова Типової форми про те, що роботодавець повинен забезпечити працівника «засобами захисту інформації» або компенсувати витрати на них [144]. Водночас, жодного нормативного переліку цих засобів законодавство не передбачає.

На відміну від вітчизняного підходу, у країнах Європейського Союзу питання забезпечення конфіденційності у трудових відносинах має чіткіші орієнтири та значною мірою підпадає під дію Регламенту (ЄС) 2016/679 (GDPR) – Загального регламенту захисту даних [150]. GDPR встановлює високі стандарти обробки персональних даних працівників: роботодавець має забезпечити належні технічні й організаційні заходи безпеки, незалежно від того, де працює співробітник. Вимога GDPR полягає в тому, що рівень безпеки та конфіденційності персональних даних має бути однаково високим незалежно від обладнання чи місця їх обробки [6].

Окрім цього, як вже було раніше зазначено, вітчизняне законодавство не містить прямих норм про межі контролю за працівником при дистанційній роботі. Теоретично, роботодавець може встановити будь-які засоби моніторингу (скринінг пошти, відеонагляд через веб-камер тощо), якщо отримає на це згоду працівника, що може створювати ризик надмірного втручання в особисте життя працівника. Європейський підхід, заснований на дотриманні статті 8 ЄКПЛ, GDPR тощо) встановлює, що спостереження має бути пропорційним і обґрунтованим, а працівник – поінформованим і не піддаватися постійному контролю.

В Україні поки що немає ні закону про захист приватності на роботі, ні напрацьованої судової практики з цього питання, що можна вважати прогалиною, оскільки проблема приватності є актуальною. У процесі виконання дистанційної роботи межі між робочим і особистим простором розмиваються, що може стати підґрунтям для зловживань (наприклад, стеження через камеру). Типова форма трудового договору про дистанційну

роботу також не містить згадки про захист приватності. Натомість у наукових колах лунають пропозиції закріпити гарантії приватності дистанційного працівника. Так, Ю.Ю. Івчук з метою недопущення порушень прав працівників, пропонує закріпити у ст. 60² КЗпП України етичні засади здійснення контролю за працівниками, серед яких принцип конфіденційності даних, мінімального втручання та поваги особистого життя, а також обов'язок дотримання цих засад з боку роботодавця [81, с.119].

Спираючись на виявлені недоліки, з метою поліпшення національного регулювання та практики щодо захисту конфіденційної інформації в умовах дистанційної праці пропонуємо внести зміни до КЗпП України, які б прямо вимагали включати до письмового трудового договору про дистанційну роботу положення про нерозголошення інформації з обмеженим доступом, а саме, доповнити ч. 1 ст. 60² КЗпП України нормою наступного змісту: «У договорі про дистанційну роботу обов'язково визначаються зобов'язання працівника щодо нерозголошення конфіденційної інформації та комерційної таємниці роботодавця».

З метою забезпечення балансу із правами дистанційних працівників видається доцільними розробити на рівні міністерств чи Державної служби України з питань праці рекомендації щодо меж моніторингу дистанційної роботи, які б базувались на принципах заборони безперервного спостереження, а також цільового збору даних з відома працівника. Запропоновані заходи, на нашу думку, допоможуть суттєво підвищити рівень захищеності конфіденційної інформації в умовах стрімкого поширення дистанційної зайнятості.

Підсумовуючи, можемо констатувати, що аналіз доктринальних підходів свідчить про наявність плюралізму у визначенні сутності трудового договору. Він розглядається як юридичний факт, як правочин, як інститут трудового права, як модель регулювання та як засіб реалізації права на працю. Усі ці підходи не є взаємовиключними, а у своїй сукупності формують багатовимірне розуміння сутності трудового договору. Водночас, для

трудового договору про дистанційну роботу визначальною є його характеристика як індивідуального правочину, який уособлює механізм балансу між диспозитивністю та імперативними гарантіями трудового права.

Специфічними рисами трудового договору про дистанційну працю є: виконання роботи поза межами приміщень роботодавця; автономність працівника у визначенні робочого часу; обов'язковість використання інформаційно-комунікаційних технологій; письмова (у тому числі електронна) форма укладення; специфічний порядок організації охорони праці та компенсації витрат.

Плюралізм наукових підходів та аналіз специфічних ознак дистанційної праці дозволяють визначити трудовий договір про дистанційну роботу як письмовий договір, який зберігає загальні ознаки класичного трудового договору, проте адаптований до нетипових умов виконання праці, предметом якого є виконання працівником визначеної роботи поза місцем знаходження роботодавця (дистанційно) з використанням електронних засобів комунікації, без прямого підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку, в інтересах роботодавця та за плату, яку роботодавець зобов'язується своєчасно виплачувати.

Аналіз положень Типової форми трудового договору про дистанційну роботу свідчить, що вона виконує роль орієнтиру для сторін, забезпечуючи юридичну визначеність і стандартизацію ключових умов.

Істотні умови договору про дистанційну роботу, такі як трудова функція, місце виконання роботи, режим робочого часу, порядок оплати праці, охорона та безпека праці, матеріально-технічне забезпечення, є ключовими для його укладення і безпосередньо впливають на можливість реалізації права на працю в умовах дистанційної зайнятості. Водночас додаткові умови (порядок комунікації, конфіденційність, інформаційна безпека) набувають не менш практичного значення, оскільки враховують специфіку дистанційної праці й виконують компенсаторну функцію у відносинах сторін.

2.2. Особливості укладення та припинення трудового договору про дистанційну роботу

Дослідження, проведене у попередньому підрозділі, дає змогу констатувати, що дистанційна робота є самостійним видом нестандартної зайнятості, що передбачає суттєві відмінності в організаційно-правовому механізмі трудових відносин. Центральним інструментом такого механізму виступає трудовий договір, адже саме він надає трудовим відносинам визначеності, закріплює баланс прав та обов'язків сторін і забезпечує юридичні гарантії працівника у випадку виникнення трудового спору.

Якщо у стандартних умовах праці універсальність трудового договору полягає насамперед у його здатності формалізувати інтеграцію працівника у виробниче середовище роботодавця, то в умовах дистанційної зайнятості він виконує функцію своєрідного «моста» між сторонами трудового договору, які фізично можуть знаходитись на відстані одна від одної.

З огляду на це, укладення трудового договору про дистанційну роботу набуває особливого значення, оскільки саме на стадії формування угоди закладаються правове підґрунтя належної організації праці, дотримання гарантій та уникнення можливих спорів. Укладення договору в письмовій чи електронній формі постає не лише технічною умовою оформлення трудових правовідносин, а й важливим гарантійним засобом для підтвердження самого факту їх існування у разі виникнення трудового спору.

Водночас договірне регулювання дистанційної роботи не вичерпується лише моментом укладення договору. Життєвий цикл трудових відносин передбачає й етап їх завершення – припинення трудового договору. Для дистанційної зайнятості характерною є низка проблемних питань, пов'язаних з особливостями документального оформлення припинення правовідносин, використанням електронних засобів комунікації, а також необхідністю врахування специфічних підстав і процедур, які відрізняються від стандартної форми організації праці. Н. М. Вапнярчук слушно зазначає, що організація

трудового процесу в умовах цифровізації зазнає значних змін, зокрема, впровадження електронних трудових книжок та кваліфікованих електронних підписів, суттєво змінило процедурні аспекти працевлаштування, розгляду кадрових документів та звільнення з трудових відносин [29, с.76]. З огляду на це, актуальним є питання застосування електронного документообігу при звільненні, визначення моменту ознайомлення працівника з наказом про припинення трудового договору чи повідомленням про зміну істотних умов праці.

Таким чином, розгляд особливостей укладення та припинення трудового договору про дистанційну роботу є логічним продовженням дослідження правової природи індивідуального-договірного регулювання дистанційної праці. Аналіз викликів, зумовлених цифровізацією трудових відносин, запровадженням електронної форми договору, залученням до дистанційної праці неповнолітніх та іноземців, а також необхідністю забезпечення належних гарантій при припиненні договору дозволить сформулювати комплексне бачення договірних механізмів регулювання дистанційної праці.

Відповідно до класичної доктрини трудового права, трудовий договір виконує подвійну роль: 1) є підставою виникнення трудових відносин; 2) виступає як двостороння угода, що визначає індивідуальні права та обов'язки сторін. Саме момент укладення трудового договору фіксує досягнення згоди щодо всіх істотних умов праці.

М.І. Наньєва визначає укладення трудового договору як: 1) юридичну процедуру, тобто сукупність передбачених законодавством дій, заходів та заборон, необхідних для прийняття особи на роботу в якості працівника; 2) як юридичний факт, що є підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин між працівником і роботодавцем, а також окремих видів колективних трудових правовідносин [133, с.56]. Досліджуючи підстави виникнення трудових відносин, О.В. Данилюк зазначає, що акт укладення трудового договору є самостійним елементом фактичного складу виникнення

трудових правовідносин, відмінним від актів обрання/призначення тощо [64, с.132].

У порівняльному аспекті у доктрині загального права «укладення» трудового договору розглядається, насамперед, як збіг волевиявлень (offer/acceptance), що віддзеркалює важливість досягнення консенсусу щодо умов праці. Зокрема, Саймон Дікін (Deakin) у роботі «Formation of the contract of employment» зазначає, що для чинності трудового договору не вимагається його укладення у письмовій формі [35]. Діана Джуффрас (Juffras), розглядаючи можливість укладення імпліцитних або усних угод, також звертає увагу, що формально письмові договори не є єдиним способом, у який може бути укладена трудова угода [21].

Аналіз наукової літератури дозволяє зробити висновок, що у вітчизняній та зарубіжній доктрині сформувались три взаємодоповнюючі підходи до розуміння поняття укладення трудового договору як: 1) процедури (послідовності дій/стадій); 2) юридичного факту (елементу фактичного складу); 3) договірної угоди (досягнення консенсусу щодо істотних умов).

Спираючись на наведені доктринальні підходи та норми чинного законодавства про працю, пропонуємо визначити укладення трудового договору про дистанційну роботу як формалізований процес досягнення згоди між працівником і роботодавцем щодо істотних та необхідних для дистанційної організації праці умов, в обов'язковій письмовій (або, під час воєнного стану — узгодженій сторонами) формі з використанням власноручного або кваліфікованого електронного підпису, який завершується наданням договору чинності та слугує юридичним фактом виникнення індивідуальних трудових правовідносин (за умови виконання імперативних вимог КЗпП і спеціальних норм про дистанційну роботу). Укладення трудового договору є не лише оформленням письмового документа, але й, насамперед, юридичним процесом, під час якого роботодавець і працівник досягають згоди щодо умов праці та надають цій домовленості юридичної сили.

Укладення трудового договору про дистанційну роботу є відносно новою юридичною процедурою у вітчизняному трудовому праві, що потребує ґрунтовного дослідження як з точки зору розуміння теоретичних засад, так і практики її застосування. Починаючи з 2020 року, законодавець поступово врегульовує дистанційну роботу шляхом закріплення у КЗпП України нових правових категорій та спеціальних норм. Водночас, у процесі реалізації даних норм виникає низка проблемних аспектів, особливо під час оформлення дистанційних трудових відносин, а також укладення трудового договору про дистанційну роботу з окремими категоріями осіб, зокрема, неповнолітніми працівниками та іноземцями.

Особливості укладення договору про дистанційну роботу впливають як із загальної процедури укладення трудового договору, так і з специфіки самої дистанційної форми організації праці. Деякі істотні умови трудового договору про дистанційну роботу (наприклад, трудова функція, оплата праці) можуть бути ідентичними до умов, визначених стандартним договором, водночас, процедура укладення трудового договору про дистанційну роботу має додаткові вимоги щодо оформлення.

За загальним правилом, трудовий договір може укладатися усно або в письмовій формі (за винятком випадків, прямо передбачених законом). Відповідно до положень КЗпП України письмова форма є обов'язковою у визначених законом випадках, наприклад, організований набір працівників, укладення контракту, робота в районах зі спеціальними природними умовами, укладення договору з неповнолітнім, укладення договору з фізичною особою – роботодавцем тощо. Відповідно до п. 6¹ ч.1 ст. 24 КЗпП України, договір про дистанційну (або надомну) роботу також обов'язково укладається в письмовій формі [93]. Тобто, сторони мають зафіксувати всі умови дистанційної роботи у письмовому трудовому договорі (у паперовій чи електронній формі), який підписується працівником і роботодавцем. 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 [158, с.285].

Вітчизняне трудове законодавство рухається в бік повноцінного визнання електронної форми трудового договору як рівноцінної паперовій. Чинний КЗпП України, як правило, вимагає письмової форми договору, але дозволяє застосовувати електронну форму під час укладення договорів про дистанційну роботу, водночас, лише для спрощеного режиму трудових відносин (ст. 49⁶ КЗпП України), що обмежує сферу її застосування.

У проєкті нового Трудового кодексу, підготовленого профспілками, електронна форма трудового договору прирівнюється до письмової для всіх трудових відносин, а не лише для тих, що підпадають під спрощений режим регулювання, і закріплюється в розділі про загальні положення трудового договору. Це свідчить про намір законодавця повністю легалізувати використання електронної форми трудового договору.

На період дії воєнного стану законодавець тимчасово пом'якшив вимоги до форми трудового договору. Відповідно до ч.1 ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» сторони за згодою визначають форму трудового договору. Під час воєнного стану роботодавець і працівник можуть самостійно вирішити, в якій формі укладати договір (усно, письмово чи в електронному вигляді). Попри наявність цієї норми, більшість роботодавців віддають перевагу письмовій (у тому числі електронній) формі навіть в умовах воєнного часу, щоб забезпечити юридичну визначеність трудових відносин. 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 [158, с.285]. Вітчизняна правова доктрина також передбачає прогресивний підхід у питанні можливості укладення трудового договору в електронній формі. Так, Г.В. Татаренко, досліджуючи аспекти модернізації трудового законодавства, визначає електронний трудовий договір як

домовленість між працівником і роботодавцем про виконання трудової функції, укладена в електронній формі з використанням кваліфікованого електронного підпису або інших засобів електронної ідентифікації, передбачених законодавством, яка має рівну юридичну силу з письмовим договором, забезпечує фіксацію волевиявлення сторін, прозорість істотних умов праці та гарантує працівникові обсяг трудових прав відповідно до КЗпП України, міжнародних конвенцій МОП та директив ЄС про прозорі й передбачувані умови праці [171, с. 191].

Аналіз законодавчих положень дозволяє зробити висновок, що незважаючи на відсутність прямої згадки про можливість укладення трудового договору про дистанційну роботу в електронній формі, вітчизняне законодавство визнає електронну форму трудового договору, а під час воєнного стану навіть дозволяє сторонам самостійно визначати форму договору, що стимулює ширше використання електронного документообігу. Таким чином, «письмова форма» для трудового договору про дистанційну роботу може бути реалізована двома шляхами: 1) шляхом обміну паперовими носіями (традиційний підпис сторін на папері з наступною передачею оригіналів); 2) шляхом оформлення електронного документу, підписаного кваліфікованим електронним підписом (КЕП) кожної зі сторін.

Водночас, чинні норми КЗпП України ще потребують узгодження з метою забезпечення можливості укладати трудові договори в електронній формі у всіх випадках, а не тільки в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин. З огляду на це, вважаємо за доцільне доповнити статтю 60² КЗпП України положенням наступного змісту: «За згодою між працівником і роботодавцем трудовий договір про дистанційну роботу може бути укладений у формі електронного документа відповідно до Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг», що прирівнюється до письмової форми трудового договору». На нашу думку, таке формулювання є доречним, оскільки не лише легітимізує електронну форму нарівні з письмовою, а й залишає сторонам свободу вибору форми укладення трудового

договору. Вказівка «за згодою між працівником і роботодавцем» відповідає принципу диспозитивності, який лежить в основі індивідуально-договірного правового регулювання трудових відносин.

Процедура укладення трудового договору зазвичай включає такі кроки:

- 1) попередні переговори та досягнення усної згоди щодо основних умов (посада, оплата, режим роботи тощо);
- 2) оформлення заяви працівника (не завжди вимагається);
- 3) досягнення згоди між роботодавцем і працівником щодо форми укладення та способу підписання трудового договору;
- 4) складання тексту трудового договору або контракту в двох примірниках;
- 5) підписання договору сторонами;
- 6) видання роботодавцем наказу (розпорядження) про прийняття на роботу;
- 7) ознайомлення працівника з наказом і фіксація факту прийому (внесення запису до трудової книжки).

Специфіка дистанційної зайнятості часто унеможлиблює фізичну присутність сторін для узгодження тексту і підписання паперового документу, тому в сучасних умовах дедалі більше значення має електронний документообіг, що впливає на форму та спосіб укладення договорів.

Державна служба України з питань праці надає роз'яснення з приводу алгоритму укладення трудового договору у формі електронного документа, який складається з наступних етапів:

1. підготовка проєкту договору. Роботодавець готує текст трудового договору у електронному вигляді (наприклад, формат DOCX або PDF) з урахуванням усіх обов'язкових умов трудового договору. На цьому етапі сторони обговорюють і погоджують зміст договору (посада, функції, оплата, режим роботи, умови дистанційної праці тощо). Потрібно пересвідчитись, що проєкт договору не містить положень, які погіршують становище працівника порівняно з законодавством (такі умови були б недійсними за ст. 9 КЗпП) [68];

2. досягнення згоди між роботодавцем і майбутнім працівником щодо способу електронного підписання документу, зокрема щодо: а) використання кваліфікованих електронних підписів (КЕП), що забезпечує автентичність документа та підтверджує згоду кожної сторони; б) використання сервісів для електронного документообігу (наприклад, Дія чи інші платформи, які підтримують електронні підписи); в) порядку підписання договору. Договір підписується спочатку роботодавцем, а потім майбутнім працівником або навпаки. Електронний підпис кожної сторони додається до документу; г) збереження договору, що передбачає, що після підписання кожна сторона отримує свій екземпляр договору в електронному вигляді. Роботодавець забезпечує належне зберігання документа відповідно до вимог трудового законодавства [68];

3. підписання трудового договору. Роботодавець підписує своїм ЕЦП або електронним ключем трудовий договір. Підписаний роботодавцем трудовий договір направляється працівнику разом з доказами підписання електронного документу. Це зокрема, може бути протокол створення та перевірки кваліфікованого та удосконаленого електронного підпису. Майбутній працівник, маючи свій ЕЦП підписує трудовий договір у електронному форматі. Це можна зробити зокрема (але не виключно) шляхом накладення електронного цифрового підпису на документ на порталі «Дія»; відправляє роботодавцю докази підписання електронного трудового договору [68].

Зазначений алгоритм фактично відтворює логіку паперового обміну (обмін двома підписами), адаптовану до цифрового формату. Варто додати, що відповідно до ч.2 ст. 7 Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між

роботодавцем та працівником [147]. Наприклад, сторони можуть домовитись, що накази, повідомлення та інші документи надсилатимуться електронною поштою або через інші засоби комунікації (наприклад, месенджери). Однак і в цих випадках, з метою уникнення спірних ситуацій бажано згодом оформити офіційний письмовий документ.

Якщо сторони не мають КЕП або віддають перевагу традиційному підписанню, обмін оригіналами паперових документів в умовах дистанційної зайнятості ускладнюється. На етапі підписання та обміну паперовими примірниками трудового договору про дистанційну роботу можуть бути використані альтернативні способи, наприклад: 1) обмін скан-копіями підписаного договору електронною поштою з подальшим надсиланням паперових примірників поштою; 2) залучення кур'єрських служб для доставки трудового договору на підпис; 3) підписання договору уповноваженим представником працівника за довіреністю.

У зазначених випадках важливо, щоб обидві сторони зрештою отримали оригінал паперового примірника з підписом іншої сторони, оскільки до завершення обміну оригіналами трудовий договір юридично не вважається оформленим належним чином. На практиці, у разі затримки з обміном може виникнути ситуація, за якої працівник вже приступив до роботи, а письмовий договір ще не отриманий роботодавцем. Уникнути таких ситуацій допомагає використання електронного підпису, який одразу надає документу статус оригіналу.

Особливої уваги потребує процедура залучення до дистанційної роботи неповнолітніх працівників. У вітчизняній доктрині неповнолітня особа розглядається як особливий суб'єкт трудових відносин, на якого поширюється посилений режим охорони трудових прав (пільги, додаткові заборони, контроль державних органів та ін.).

Відповідно до ст. 187 КЗпП України, у трудових правах неповнолітні прирівнюються до повнолітніх, водночас у сфері охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов користуються пільгами, визначеними

законом. Законодавство про працю встановлює підвищені трудові гарантії для осіб молодше 18 років, що впливає, у тому числі, на процедуру укладення трудового договору. Зокрема, існують суворі вимоги щодо віку, з якого допускається працевлаштування, скорочена тривалість робочого часу для молоді, заборона важких та небезпечних робіт та ін. Ці загальні норми набувають специфічного значення у контексті дистанційної роботи у зв'язку з послабленим контролем за трудовою діяльністю з боку роботодавця та покладанням відповідальності за умови праці на дистанційного працівника.

На підставі аналізу положень чинного законодавства про працю можемо виокремити наступні особливості укладення трудового договору про дистанційну роботу з неповнолітніми особами:

1) вікові обмеження. За загальним правилом, закон забороняє приймати на роботу осіб молодше 16 років. Як виняток, можливе прийняття на роботу: з 15 років – за умови згоди одного з батьків (або особи, що його замінює); з 14 років – за згодою батьків тільки для виконання легкої роботи, що не шкодить здоров'ю і не порушує навчального процесу, у вільний від навчання час;

2) обов'язкова письмова форма трудового договору. Укладення трудового договору з неповнолітнім обов'язково здійснюється в письмовій формі (ст. 24 КЗпП України). Тобто, при укладенні трудового договору про дистанційну роботу з неповнолітньою особою вимога щодо письмової форми є подвійно обов'язковою;

3) обов'язковий медичний огляд. Важливою передумовою прийому на роботу неповнолітньої особи є проходження нею попереднього медичного огляду. Стаття 191 КЗпП України зобов'язує, що всі неповнолітні приймаються на роботу лише після медичного обстеження і надалі до 21 року щороку проходять обов'язковий медогляд [93]. Отже, перед укладенням договору про дистанційну роботу неповнолітній має надати роботодавцю медичну довідку про придатність до роботи за станом здоров'я.

У межах процедури укладення трудового договору про дистанційну роботу з неповнолітніми особами можуть виникнути практичні проблеми, обумовлені специфікою дистанційної праці, а саме:

1) відсутність критеріїв відповідності дистанційної роботи поняттю легкої роботи у контексті залучення до праці неповнолітніх осіб з 14 років. Відповідно до ч.3 ст. 188 КЗпП України для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу здобувачів освіти закладів загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої чи вищої освіти, які здобувають у будь-якій формі початкову, базову середню чи профільну середню освіту для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює [93]. Положення вітчизняного законодавства не містять легального визначення поняттю «легка робота», а також закріпленого переліку легких робіт, що значно ускладнює процес оцінки виконуваної роботи неповнолітнім за обумовленою трудовою функцією. З цього приводу Н.П. Мокрицька зазначає, що питання визначення меж легкої праці для неповнолітніх є складним і потребує належної уваги законодавця у визначенні критеріїв обсягу виконуваних неповнолітнім робіт. На думку науковця, належна правова регламентація легкої праці в Україні потребує встановлення не лише переліку таких робіт, але і визначення професійних стандартів найпростішої праці, в яких варто виписати не лише компетентності, які необхідні для її виконання, але і особливості її здійснення неповнолітніми [131, с.274].

Визначення поняття легкої роботи закріплено у Конвенції МОП №138 про мінімальний вік прийому на роботу, яка визначає легку працю як роботу, що не завдає шкоди здоров'ю чи розвитку дітей і не перешкоджає їх навчанню [100]. У вітчизняній науці трудового права під визначенням легкої роботи розуміють ту роботу, яка сприятиме посиленню гарантій захисту трудових прав неповнолітніх. До ознак такої роботи А. Кисель відносить наявність

простих і чітко сформульованих завдань, можливість виконати таку роботу без значних фізичних зусиль, обмежену тривалість робочого дня, наявність регулярних перерв тощо [89, с.75]. Н.П. Мокрицька до легких робіт відносить ті роботи, які не містять важких фізичних навантажень, не завдають шкоди здоров'ю підліткові та не порушують процесу навчання. Автор доходить до висновку, що в Україні необхідно затвердити саме перелік легких робіт, дозволених для осіб від 14 років. Такий перелік (з урахуванням компетентностей найпростіших видів праці) допоміг би визначити сфери, де праця підлітків гарантовано не завдає шкоди їхньому фізичному, розумовому, духовному, моральному чи соціальному розвитку та не стає на заваді здобуттю освіти. До прикладу, до легких робіт могли б бути віднесені прості завдання у сфері послуг або торгівлі, некваліфікована офісна робота, участь у культурних чи спортивних заходах тощо [131, с.273].

Аналіз конвенційних положень та позицій вітчизняних вчених дозволяє визначити однією з ключових ознак легкої роботи, перш за все, її безпечність для неповнолітнього. З одного боку, дистанційна робота може формально підпадати під категорію легких робіт у сенсі відсутності фізичної шкоди, оскільки зазвичай не пов'язана з важкими фізичними навантаженнями, небезпечними виробничими чинниками чи підйомом тяжких речей. Наприклад, опрацювання інформації за комп'ютером, онлайн-консультації чи інша інтелектуальна праця не потребують застосування значної фізичної сили і не відбуваються у шкідливих умовах. Дистанційна робота цілком може відповідати цим ознакам, якщо вона передбачає, наприклад, виконання нескладних комп'ютерних завдань. За умови правильної організації процесу праці дистанційна робота не відволікає від навчання, оскільки може виконуватися у гнучкому режимі (наприклад, після уроків або у вихідні). З іншого боку, «легкість» роботи вимірюється не лише відсутністю фізичної тяжкості, а й безпекою для здоров'я. Дистанційна робота, пов'язана з тривалим сидінням за комп'ютером, що може негативно впливати на організм неповнолітньої особи. Дистанційний формат праці може стати причиною

недостатньої фізичної активності, що підвищує ризик професійних захворювань у майбутньому.

Відповідно до положень КЗпП України при дистанційній роботі працівник сам відповідає за безпечні умови на своєму робочому місці вдома, водночас, у випадку залучення неповнолітньої особи до дистанційної роботи, видається доцільним розділити відповідальність за безпечне робоче місце між неповнолітнім працівником, батьками, а також роботодавцем шляхом проведення інструктажів з охорони праці і надання безпечного для здоров'я обладнання.

Окрім ризиків для фізичного здоров'я, дистанційна робота має низку психологічних ризиків, пов'язаних із соціальною ізоляцією неповнолітнього дистанційного працівника, яка може негативно позначитися на психіці молодшої людини. Для неповнолітніх, які за своєю природою потребують активної соціалізації, довготривала робота на самоті може виявитися психологічно обтяжливою. З огляду на це, важливо забезпечити неповнолітньому працівнику можливості для спілкування (залучення до онлайн-нарад, підтримка неформального зв'язку з командою, забезпечення роботодавцем балансу між роботою і дозвіллям). Таким чином, психосоціальні ризики дистанційної роботи мають бути мінімізовані через належну організацію праці та увагу до емоційного стану неповнолітнього.

Однією з ключових вимог легкої роботи у розумінні ст. 188 КЗпП України є також неприпустимість порушення навчального процесу. Дистанційна форма зайнятості здатна гнучко поєднуватися з навчанням, проте потрібен чіткий контроль за тривалістю робочого часу. Законодавство встановлює скорочену тривалість роботи для неповнолітніх, зокрема учні віком 14-15 років у період навчання можуть працювати не більше 12 годин на тиждень (приблизно 2-2,5 години на день), а в період канікул – до 24 годин на тиждень (п.1 ч.1 ст. 51 КЗпП України) [93]. Дистанційна робота повинна виконуватись в межах скороченого робочого часу, аби не завадити успішному навчанню неповнолітнього. У цьому контексті роботодавцю доцільно

узгодити з батьками та самим працівником зручний графік (наприклад, робота тільки після 16:00, у вихідні чи на канікулах) і зафіксувати його у трудовому договорі про дистанційну роботу.

Таким чином, дистанційну роботу не можна вважати автоматично «легкою» для цілей ст. 188 КЗпП України. Особи віком від 14 років повинні допускатись до дистанційного виконання тих робочих завдань, які за результатами попереднього медогляду, оцінки ризиків і перевірки домашнього робочого місця віднесені до «легких», із жорстким дотриманням скороченого робочого часу та перерв.

На підставі аналізу чинного законодавства та підходів вітчизняних науковців, з метою унеможливлення довільного трактування та убезпечення неповнолітніх від потенційної експлуатації, вважаємо за доцільне запропонувати: 1) визначити у ст. 188 КЗпП України поняття легкої роботи; 2) на рівні підзаконного акту затвердити перелік дозволених видів легкої роботи для працівників з 14 років, серед яких передбачити види дистанційної роботи, які можуть підпадати під критерії легкої; 3) у ст. 60² КЗпП України закріпити обов'язок роботодавця перед укладенням трудового договору про дистанційну роботу оцінювати дистанційну роботу, до якої залучається неповнолітній, на відповідність критеріям легкої роботи у розумінні ст. 188 КЗпП України. Допускаючи осіб віком від 14 років до дистанційної роботи, роботодавець повинен переконатися, що така робота за характером є дійсно легкою та безпечною, і сумлінно дотримуватися всіх спеціальних гарантій праці неповнолітніх;

2) подоліти процедури укладення трудового договору про дистанційну роботу з неповнолітніми в електронній формі. Чинне законодавство про працю України вимагає, щоб трудовий договір з працівником, який не досяг 18 років, укладався саме у письмовій формі (п.5 ч.1 ст. 24 КЗпП) [93]. Як вже було згадано вище, письмова форма трудового договору про дистанційну роботу наразі може реалізовуватися як традиційним паперовим шляхом, так і в електронному вигляді за умови дотримання вимог

Законів України «Про електронні документи та електронний документообіг» і «Про електронну ідентифікацію та електронні довірчі послуги».

З огляду на існуючі положення чинного законодавства електронний трудовий договір про дистанційну роботу з неповнолітнім є правомірним, якщо обидві сторони мають можливість його підписати електронним підписом. Водночас, актуальним є питання умов отримання неповнолітньою особою кваліфікованого електронного підпису (КЕП) для підписання трудового договору про дистанційну роботу.

Закон України «Про електронну ідентифікацію та електронні довірчі послуги», з урахуванням норм про цивільну дієздатність, прямо не забороняє неповнолітнім особам отримати КЕП. Згідно зі ст. 32 Цивільного кодексу України, неповнолітні особи від 14 до 18 років мають неповну цивільну дієздатність і можуть вчиняти правочини лише за згодою батьків (усиновлювачів) або піклувальника [186]. Видача кваліфікованого сертифіката електронного підпису є правочином з огляду на необхідність укладення договору про надання електронних довірчих послуг з надавачем таких послуг. Отже, для отримання неповнолітнім КЕП потрібна згода одного з батьків (усиновлювачів) або піклувальника.

Відповідно до роз'яснення Державної податкової служби України громадянин віком від 14 до 18 років може звернутися до акредитованого центру сертифікації і отримати електронний підпис, подавши стандартний пакет документів (паспорт або ID-картку, реєстраційний номер облікової картки платника податків тощо) разом із заявою від одного з батьків про їх згоду та копією свідоцтва про народження дитини. При цьому хоча б один з батьків повинен особисто бути присутнім із власним паспортом, щоб підтвердити згоду на надання послуги. Така процедура узгоджується із вимогами ст. 32 ЦКУ щодо правочинів неповнолітніх. Важливо зазначити, що якщо неповнолітній досяг 16 років і зареєстрований як фізична особа–підприємець, він набуває повної цивільної дієздатності в частині

підприємницької діяльності – і тоді для отримання КЕП згода батьків вже не потрібна [66].

Таким чином, неповнолітня особа може підписати трудовий договір в електронній формі, водночас на практиці цьому передує певний підготовчий етап отримання власного електронного підпису, що потребує візиту разом з батьками до центру сертифікації. Процедура отримання неповнолітнім КЕП дещо ускладнює і уповільнює процес укладення трудового договору в порівнянні з повнолітнім працівником. Якщо ж неповнолітня особа не має КЕП, укласти з нею трудовий договір про дистанційну роботу в електронній формі не видається можливим, що обумовлює необхідність використання письмової форми в паперовому форматі.

Основним проблемним аспектом укладення трудового договору про дистанційну працю в електронній формі є участь у даній процедурі батьків (або опікунів). У випадку укладення трудового договору в паперовому вигляді від батьків вимагається лише письмова згода, яку можна подати окремо від договору. В електронному вигляді потрібно не лише отримати згоду, а й забезпечити наявність у неповнолітнього технічної можливості підписати договір. Успішна процедура укладення трудового договору з неповнолітнім на відстані передбачає виконання наступних вимог: 1) неповнолітній повинен мати необхідні документи (паспорт, РНОКПП) та доступ до комп'ютера та мережі Інтернет; 2) один з батьків повинен мати час та можливість відвідати разом з неповнолітнім центр сертифікації; 3) роботодавець зі свого боку повинен належним чином організувати дистанційну ідентифікацію чи електронний обмін документами. Умовно кажучи, процес працевлаштування неповнолітньої особи в дистанційному форматі за допомогою засобів телекомунікації може зайняти більше часу і зусиль, ніж для повнолітнього працівника, що може стати певним стримуючим фактором для роботодавців.

Деякі аспекти правової невизначеності процедури укладення трудового договору в електронній формі пов'язані також з формою надання згоди батьків. Незважаючи на те, що законодавство визнає електронний документ

рівноцінним паперовому, трудовий договір з неповнолітнім набирає чинності лише при дотриманні всіх умов, у тому числі наявності батьківської згоди.

Надання згоди батьків на укладення трудового договору є проявом батьківських обов'язків щодо захисту трудових прав дитини. Форма згоди законодавчо прямо не регламентована, водночас системне тлумачення норм законодавства про працю дозволяє зробити висновок, що вона може бути письмовою. Зокрема, п.5 ч.1 ст.24 КЗпП України вимагає письмового оформлення самого договору про дистанційну роботу з неповнолітнім [93]. Надання окремої письмової заяви від одного з батьків, яка долучається до документів при прийнятті на роботу відповідає вимозі письмового оформлення трудових відносин з неповнолітнім. З метою забезпечення правової визначеності, зміст згоди, оформлений у письмовому вигляді, повинен чітко вказувати, на який вид роботи один з батьків дає дозвіл, а також підтверджувати, що батьки ознайомлені з умовами праці неповнолітнього.

У контексті електронного документообігу згоду батьків можна оформити як окремий документ (заяву) з електронним підписом (КЕП) одного з батьків. На практиці, якщо батьки не користуються КЕП, роботодавцю, ймовірно, доведеться отримати від них згоду у паперовій формі (наприклад, поштою або при особистій зустрічі), навіть якщо сам трудовий договір підписується сторонами у електронній формі. Необхідність отримання згоди від батьків у паперовій формі нівелює повну «дистанційність» самої процедури укладення трудового договору у електронній формі. Видається доцільним передбачити у внутрішніх документах роботодавця можливі процедури підтвердження батьками згоди (наприклад, шляхом обміну файлами у чаті відеоконференції, або електронною поштою з вкладенням скан-копій підписаних заяв).

Проблемним моментом може бути недостатня поінформованість батьків про умови дистанційної роботи та ризик надання одним з батьків формальної згоди без усвідомлення умов виконання майбутньої роботи. Безпосереднє ознайомлення батьків із умовами трудового договору перед його укладенням

(наприклад, шляхом надсилання на e-mail проекту договору або інформацію про істотні умови виконання дистанційної роботи) з подальшим підтвердженням батьками факту ознайомлення з умовами праці неповнолітнього є необхідною умовою виконання батьками свого обов'язку щодо захисту трудових прав дитини.

Вимога про безпосереднє ознайомлення батьків із умовами трудового договору неповнолітнього може розглядатись як обмеження принципу свободи трудового договору. Однак, на нашу думку, надання згоди батьків функціонально доповнює принцип свободи трудового договору та гарантує автономію волі неповнолітнього працівника. Як зазначає К.Ю. Мельник, принцип свободи трудового договору означає, що будь-яка фізична особа, яка володіє трудовою правосуб'єктністю, має право на підставі вільного вибору укласти трудовий договір з роботодавцем, а працівник вільний від виконання роботи не визначеної у трудовому договорі та за власним бажанням може розірвати трудовий договір [123, с.23]. У випадку з неповнолітнім ця свобода є неповною через його обмежену цивільну та трудову дієздатність (ст. 32 ЦКУ, ст. 188 КЗпП України). Обов'язкова участь батьків у процесі ознайомлення з умовами праці не звужує свободу домовленостей між роботодавцем і неповнолітнім, а лише створює так званий «захисний фільтр», метою якого є оцінка відповідності майбутніх умов праці інтересам неповнолітнього. Таким чином, батьки (опікуни, піклувальники) не втручаються у свободу сторін встановлювати конкретний обсяг прав і обов'язків, а виконують роль гаранта законності й добросовісності майбутніх домовленостей. У доктрині трудового права це розглядається як прояв соціальної обумовленості свободи трудового договору, який полягає у тому, що автономія волі неповнолітнього не є абсолютною, поєднується з механізмами державного та батьківського контролю, що дозволяє уникнути експлуатації дитячої праці і зловживань з боку роботодавців. У цьому контексті, можна погодитись з думкою О.О. Коваленко, яка слушно зазначає, що розуміючи, що молодь є майбутнім країни і що від стартових умов її діяльності залежить політичне, економічне та

культурне структурування суспільства, держава надає підвищені гарантії забезпечення реалізації права молоді на працю [92, с.247].

Варто зазначити, що невиконання вимог щодо письмової форми та отримання згоди батьків може мати серйозні наслідки у вигляді порушення трудового законодавства за фактом неоформлених трудових відносин чи незаконного використання праці неповнолітнього. З огляду на це, незважаючи на певні технічні складнощі, дотримання процедури електронного оформлення трудового договору про дистанційну роботу входить до сфери інтересів самого роботодавця.

Укладення трудових договорів в електронному форматі з неповнолітніми також є новелою для європейського законодавства. Багато країн ЄС переходять на цифрове кадрове діловодство, водночас специфіка працевлаштування дітей залишається предметом особливої уваги. У більшості випадків для укладення договору з неповнолітнім у країнах ЄС також потрібна згода батьків, а сам договір має бути письмовим (електронний формат визнається, якщо є відповідні електронні підписи). Поширеною є практика, за якої один із батьків співпідписує трудовий договір разом з неповнолітнім або виступає його поручителем. В Україні така вимога прямо не прописана, оскільки достатньо однієї письмової згоди від одного з батьків. Проте роботодавцю прямо не заборонено попросити батьків бути присутніми під час підписання трудового договору, якщо така процедура допоможе переконатися в правомірності процесу працевлаштування неповнолітнього.

Окремою категорією осіб, укладення трудового договору з якими має певні особливості, є іноземні громадяни. Залучення до роботи іноземних громадян в Україні традиційно пов'язане з додержанням низки формальностей. З огляду на те, що Україна прагне інтегрувати свою економіку у світовий ринок праці, захищаючи власний ринок від неконтрольованої трудової міграції, вітчизняне законодавство встановлює дозвільний порядок працевлаштування іноземців.

Новітні тенденції у вигляді працевлаштування дистанційних працівників, що фізично перебувають за кордоном ставлять перед національною правовою системою низку нових викликів, а саме, правильного визначення права держави, за яким укладається трудовий договір, особливостей проходження дозвільних процедур, а також порядку підписання іноземними громадянами трудового договору на відстані.

Відповідно до ч.4 ст. 42 Закону України «Про зайнятість населення», іноземець має право працювати на території України лише на підставі спеціального дозволу на застосування праці іноземців, що видається роботодавцю уповноваженим центром зайнятості на певний строк (зазвичай до 1 року, для окремих категорій осіб – до 3 років) і дає право найняти конкретного іноземного громадянина [78]. Дистанційний характер роботи не звільняє від цієї вимоги, якщо іноземний громадянин офіційно працевлаштовується в українського роботодавця.

Таким чином, укладення трудового договору про дистанційну роботу з іноземним громадянином без отримання дозволу є незаконним, якщо тільки іноземець не належить до категорії, звільненої від вимоги дозволу (наприклад, особи з постійним проживанням в Україні, біженці, дипломати, працівники іноземних представництв тощо). Для отримання дозволу роботодавець подає до обласного центру зайнятості пакет документів, включно із заявою, копією паспорта іноземця (з перекладом українською), проектом трудового договору та іншими паперами. Закон також встановлює ряд вимог до вакансії, які полягають у обов'язку роботодавця підтвердити, що посада не пов'язана з належністю до громадянства України і не вимагає допуску до державної таємниці. Після отримання дозволу роботодавець зобов'язаний укласти з іноземцем трудовий договір не пізніше 90 календарних днів з дати видачі дозволу. Копія укладеного трудового договору, завірена роботодавцем, подається до центру зайнятості протягом 10 днів після укладення. Невиконання цього обов'язку тягне скасування дозволу [78].

На підставі аналізу положень Закону України «Про зайнятість населення» можемо узагальнити наступні етапи процедури укладення трудового договору з іноземним громадянином:

1) перший етап передбачає підготовку проекту трудового договору з іноземцем (у письмовій (або електронній) формі українською мовою, з визначенням істотних умов, строку тощо), який використовується для отримання дозволу на працевлаштування;

2) на другому етапі сторони укладають трудовий договір після отримання дозволу на працевлаштування. Закон вимагає, щоб протягом 90 днів з моменту видачі дозволу роботодавець уклав з іноземцем трудовий договір і подав копію підписаного договору до центру зайнятості, що спонукає роботодавця завершити процедуру оформлення трудових відносин з іноземцем у прискореному режимі.

Специфіка виконання дистанційної роботи іноземним працівником обумовлює низку особливостей процедури укладення трудового договору про дистанційну роботу. Зокрема, дистанційний формат обміну документами, а також фактичне місцезнаходження іноземного працівника за межами України є факторами, що ускладнюють процес оформлення трудових відносин. З метою структуризації проблемних питань укладення трудового договору про дистанційну роботу з іноземцем, вважаємо за можливе здійснити поділ проблем укладення трудового договору про дистанційну роботу з іноземцем на адміністративні та колізійно-правові.

До адміністративних проблем укладення трудового договору про дистанційну роботу з іноземним громадянином можна віднести сукупність встановлених державою процедурних вимог та обмежень, які ускладнюють або сповільнюють процес оформлення трудових правовідносин з іноземцем. До таких перешкод можна віднести необхідність отримання дозволу на працевлаштування іноземця, дотримання визначених законом строків для укладення договору, повідомлення компетентних органів про факт працевлаштування, а також визначення форми укладення трудового договору

про дистанційну роботу. Аналіз вітчизняного законодавства дозволяє виокремити наступні адміністративні проблеми укладення трудового договору з іноземцем:

1) відсутність спрощеної процедури для підписання трудового договору на відстані. Відповідно до ст. 24 КЗпП України, трудовий договір про дистанційну роботу з іноземним громадянином повинен бути укладений в письмовій формі [93]. Окремої норми про обов'язкову письмову форму для іноземців КЗпП України не містить, водночас у зв'язку з виконанням дистанційної роботи, діє імперативна вимога п.6¹ ч.1 ст. 24 КЗпП України. Окрім цього, письмова форма укладення є практично необхідною, оскільки для надання дозволу на працевлаштування до обласного центру зайнятості подається проект трудового договору.

Проблемним є укладення трудового договору у письмовій паперовій формі у випадку, коли іноземець фізично перебуває за кордоном і не може прибути для підписання паперового примірника. Як вже було раніше зазначено, згідно з чинним законодавством, для будь-якої електронної форми договору необхідно використовувати КЕП з метою забезпечення юридичної сили, прирівняної до письмового підпису. Вітчизняне законодавство дозволяє підписати договір за допомогою КЕП, водночас у іноземця може не бути українського електронного підпису. Теоретично, для підписання трудового договору про дистанційну роботу можна використати електронний підпис, виданий в державі його громадянства, але для визнання його в Україні потрібен механізм міжнародного взаємного визнання сертифікатів. Наразі Україна імплементує європейські норми eIDAS, що потенційно дозволить визнавати іноземні електронні підписи.

Юридична сила трудового договору про дистанційну роботу залежатиме від того, чи іноземний підпис відповідає українським вимогам до форми документа. Якщо іноземець підписує трудовий договір іноземним ЕЦП, то його дія в Україні буде від таких умов:

а) у разі підписання трудового договору про дистанційну роботу кваліфікованим електронним підписом Європейського Союзу договір, підписаний європейським КЕП, матиме таку ж силу, як документ з українським КЕП, оскільки з 1 січня 2023 року Україна офіційно визнала кваліфіковані електронні підписи, видані у ЄС. У практичній площині це означатиме, що, наприклад, трудовий контракт між українською фірмою і німецьким працівником, підписаний через європейський сервіс (наприклад, Diia.Підпис-EU або інший провайдер з Переліку довіри ЄС), визнаватиметься дійсним в Україні [183];

б) у разі підписання трудового договору про дистанційну роботу іноземним КЕП держави, яка не є членом ЄС, такий договір зазвичай не визнаватиметься в Україні юридично рівним письмовій формі, оскільки закордонні надавачі КЕП не підтвердили відповідність українському законодавству.

Станом на 2025 рік не було підписано жодного міжнародного договору з іноземними країнами про взаємне визнання сертифікатів. Іноземні громадяни мають право отримувати українські довірчі послуги, однак для оформлення вітчизняного КЕП вони повинні приїхати в Україну, що у випадку укладення трудового договору про дистанційну роботу на відстані в електронному вигляді є проблематичним. На практиці у разі відсутності у іноземця українського КЕП актуальним залишається варіант обміну паперовими документами шляхом висилання примірників договору кур'єром для підпису іноземному працівнику за кордоном, що значно подовжує процедуру укладення трудового договору, але забезпечує наявність оригіналів у сторін;

2) ідентифікація і перевірка документів іноземця при прийомі на роботу дистанційно. При укладенні трудового договору роботодавець повинен отримати копії паспорта, документів про освіту (якщо потрібні), інших необхідних паперів від працівника. У випадку дистанційного працевлаштування, коли іноземець фізично перебуває за кордоном, реалізація цих вимог ускладнена, оскільки кадрова служба не може безпосередньо

ознайомитися з оригіналами документів. Проблема ідентифікації та перевірки документів іноземця при дистанційному працевлаштуванні полягає у відсутності механізму перевірки автентичності документів без фізичного контакту та охоплює: 1) ризики фальсифікації особистих та освітніх документів; 2) обмежене визнання іноземних електронних підписів; 3) відсутність процедур електронної взаємодії з державними реєстрами інших країн. У зв'язку з необхідністю ідентифікації іноземця за відсутності прямого доступу до оригіналів документів, пропонуємо встановити можливість дистанційної ідентифікації іноземних найманих працівників – наприклад, через відеоконференцію з демонстрацією паспорта, або через звернення до українського консульства за посвідченням копій. Наразі ж усю відповідальність за автентичність документів несе роботодавець.

3) застосування дозвільної системи у разі перебування іноземного громадянина за межами України. Чинне законодавство про працю не містить прямої заборони на дистанційну роботу іноземця, який фізично знаходиться в іншій країні. Окрім цього українське законодавство не містить спеціальних положень про «remote work abroad» (дистанційну роботу за кордоном). У цьому контексті актуальним є питання необхідності отримання дозволу на працевлаштування іноземця, який фактично буде виконувати дистанційну роботу за кордоном. Відповідно до положень ст. 42 Закону України «Про зайнятість населення» роботодавці мають право на застосування праці іноземців та осіб без громадянства на території України на підставі дозволу, що видається територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції [78].

Чинне законодавство про працю не надає прямої відповіді щодо обов'язкового отримання дозволу на працевлаштування іноземців, які фізично перебувають за кордоном. Системне тлумачення положень ст. 42 Закону України «Про зайнятість населення» дозволяє зробити висновок, що необхідність отримання дозволу безпосередньо пов'язана з фактичним

виконанням трудової функції в Україні. Якщо іноземець не перебуває в Україні і виконує роботу дистанційно (з іншої країни), роботодавець не застосовує його працю «на території України», а лише користується її результатом. Відтак, вимога щодо отримання дозволу формально не поширюється на випадки дистанційної праці за кордоном. У вітчизняній правовій доткрині увагу акцентовано на тому, що дозвільний механізм спрямований на регулювання саме внутрішнього ринку праці України. Зокрема, Л. М. Кельман, Д.-М. Ю. Попович, визначаючи право іноземців на працю, звертають увагу на «територіальну обумовленість» правового статусу іноземців у сфері праці [88, с.162].

Колізійно-правові проблеми укладення трудового договору про дистанційну роботу з іноземцем передбачають правові ускладнення, що виникають через необхідність вибору між нормами різних національних правопорядків і міжнародного права, зокрема щодо визначення застосовного матеріального права, юрисдикції судів та меж дії імперативних норм, що регулюють трудові відносини з «іноземним елементом». Проблема вибору норми застосовного до договору права виникає у разі укладення трудового договору з іноземцем, який буде працювати дистанційно з-за кордону (тобто фізично перебувати за межами України).

Використання «remote work abroad» стає все більш реальною у зв'язку з глобалізацією та розвитком ІТ-сектору. В той же час, із позиції колізійного права діє підхід, відповідно до якого трудові відносини зазвичай регулюються законодавством тієї держави, де особа фактично виконує трудову функцію. Зокрема, Регламент (ЄС) № 593/2008 (Рим I) встановлює принцип, що до трудового договору застосовується право країни, у якій або з якої працівник зазвичай виконує роботу [151]. Тобто визначальним є не місцезнаходження роботодавця, а місце виконання роботи. Наприклад, якщо іноземець працює з території Польщі, то і польське трудове законодавство може вважатися застосовним, навіть якщо контракт підписаний за законами України. Український же закон може застосовуватися хіба що за умови, що це прямо

передбачено у договорі і не суперечить нормам держави місця роботи. Для роботодавця це створює подвійний ризик, оскільки потрібно виконати вимоги обох юрисдикцій (української і країни перебування дистанційного працівника). У якості оптимального рішення можемо запропонувати варіант укладення з іноземцем двомовного трудового договору, відповідно до якого матеріальне право застосовується українське, але з урахуванням імперативних норм країни, де працює працівник. Водночас, дотримання норм українського законодавства (наприклад, щодо відпусток, соціальних гарантій тощо) за кордоном може бути суто декларативним з огляду на відсутність поширення юрисдикції органів державної влади.

Для вдосконалення правового регулювання вищезгаданих проблемних моментів укладення трудового договору з іноземними громадянами варто: 1) передбачити у вітчизняному законодавстві про працю спеціальний спрощений порядок укладення трудового договору в електронній формі з використанням електронного підпису іноземця, навіть якщо його е-підпис не включено до українського реєстру (наприклад, шляхом підтвердження підпису нотаріусом або консульською установою); 2) на рівні Міністерства закордонних справ та Міністерства соціальної політики ініціювати процес укладення угод з країнами, громадяни яких найчастіше працюють дистанційно в українських роботодавців, щодо взаємного визнання страхового стажу і порядку врегулювання трудових спорів. Такі кроки сприяли б залученню іноземного трудового потенціалу до української економіки, не створюючи при цьому надмірних бар'єрів для роботодавців.

Окреслені вище адміністративні та колізійно-правові виклики укладення трудового договору з іноземним працівником - від дозвільних процедур до визнання електронних підписів і перевірки документів показують, що дистанційні трудові відносини потребують чітких і передбачуваних правил не лише на стадії виникнення, а й на стадії їх завершення. Спосіб фіксації волевиявлень сторін (письмово або електронно), визначені канали комунікації та момент належного ознайомлення з документами згодом стають ключовими

для правомірності припинення трудового договору, дотримання строків і гарантій.

Припинення трудового договору розглядається як родове поняття, яке охоплює всі випадки завершення трудових відносин між працівником і роботодавцем [55]. Особлива увага в сучасних працях вітчизняних науковців приділяється диференціації таких суміжних понять як «припинення», «розірвання», «звільнення», а також необхідності чіткого законодавчого регулювання процедури звільнення з метою унеможливлення зловживань [184; 60; 177].

Згідно з класичним визначенням, яке наводить Н. Б. Болотіна, припинення трудового договору – це найбільш широке за обсягом поняття, що включає всі випадки закінчення дії трудового договору, у тому числі звільнення за угодою сторін, а також припинення внаслідок інших обставин (наприклад, вибуття працівника зі складу підприємства тощо) [49]. Аналогічно, В. С. Венедіктов під припиненням трудового договору розуміє родове поняття, яке об'єднує всі підстави розірвання трудових зв'язків – як з ініціативи працівника чи роботодавця, так і з ініціативи третіх осіб, а також у зв'язку з вибуттям працівника зі складу підприємства чи його смертю [55, с.106]. Лаконічне визначення надає В.В. Жернаков, який вказує, що припинення трудового договору є закінченням дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю [175, с. 208]. В. Шишлюк розглядає припинення трудового договору як всі випадки припинення трудових правовідносин та закінчення дії трудового договору, у тому числі його розірвання, які зумовлюються волевиявленням сторін чи третьої особи, яка не є його стороною, а також на підставі обставин, що не залежать від їх волі, що відбувається на підставі, у порядку й на умовах, визначених законодавством про працю [190, с.84].

Спільним для наведених тлумачень є те, що припинення трудового договору розуміється як загальне (родове) поняття, що включає всі випадки припинення трудових відносин незалежно від умов і під умов і підстав такого

припинення [190, с.84]. У свою чергу, «розірвання» охоплює лише випадки припинення за волею однієї зі сторін (або третьої уповноваженої особи), а «звільнення» у трудовому праві часто вживається для позначення процедури припинення, яка оформлюється відповідним комплексом дій (наказ, запис у трудовій книжці тощо).

Застосовуючи зазначені доктринальні підходи у взаємозв'язку зі специфікою дистанційної роботи, слід зазначити, що припинення трудового договору про дистанційну роботу по суті є тим самим правовим явищем, лише в контексті трудового договору, умов якого передбачають дистанційну форму виконання праці. Поняття припинення трудового договору про дистанційну роботу охоплює всі випадки завершення трудових відносин з дистанційним працівником – чи то за його власним бажанням, чи за ініціативою роботодавця, чи за угодою сторін, чи внаслідок незалежних від волі обох сторін обставин.

Отже, припинення трудового договору про дистанційну роботу можна визначити як закінчення дії трудового договору, за яким працівник виконував роботу дистанційно, у всіх передбачених законом випадках, внаслідок чого трудові відносини між працівником і роботодавцем повністю припиняються, а взаємні права та обов'язки сторін, що впливали з цього договору, вважаються припиненими. На нашу думку, надане визначення відображає сутність цього явища як для так званих «дистанційних», так і для традиційних трудових договорів, оскільки віддалений формат роботи не змінює правової природи трудових відносин, а лише визначає особливий режим їх реалізації.

Підстава припинення трудового договору – це юридично значущий факт або обставина, з настанням якої закон пов'язує можливість або необхідність розірвання трудових відносин. У міжнародному праві встановлено загальний підхід, відповідно до якого звільнення допускається лише за наявності обґрунтованої причини. Зокрема, ст.4 Конвенції МОП № 158 передбачає, що роботодавець не може звільнити працівника без законної підстави, пов'язаної з його поведінкою, кваліфікацією або виробничою необхідністю [104]. Як

зазначає відомий бельгійський правник Роджер Бланпен (Blanpain), сучасне європейське трудове право вимагає легітимності та справедливості при припиненні трудових відносин, що виражається у законодавчому закріпленні вичерпних підстав звільнення і процедурних гарантій для працівників [32].

Трудове законодавство України передбачає вичерпний перелік підстав для припинення трудового договору (ст. 36 КЗпП України та спеціальні норми щодо розірвання з ініціативи сторін). До них належать: 1) угода сторін; 2) закінчення строку (для строкових договорів); 3) призов або вступ працівника на військову службу; 4) переведення працівника за його згодою на інше підприємство; 5) відмова працівника від продовження роботи при зміні істотних умов праці; 6) набрання законної сили вироком суду, що унеможлиблює продовження роботи; 7) підстави, передбачені контрактом, а також інші випадки, прямо передбачені законом [93]. Окрім того, трудовий договір може бути припинений: за угодою сторін (п. 1 ч.1 ст. 36 КЗпП України) за ініціативою працівника (ст. 38 КЗпП України – звільнення за власним бажанням, ст. 39 КЗпП України – розірвання у визначених випадках без відпрацювання), за ініціативою роботодавця (ст. 40 КЗпП України – загальні підстави звільнення, ст. 41 КЗпП України – додаткові підстави для окремих категорій). Критично аналізуючи положення чинного КЗпП України, Д.І. Сіроха зазначає, що п.5 ч.1 ст. 41 КЗпП України не містить чіткого визначення ані кола посадових осіб, ані змісту їх повноважень, умов застосування норми, процедурних гарантій або всіх правових наслідків такого припинення [166, с.41].

Випадки припинення трудового договору можуть суттєво відрізнятися за процедурою оформлення. Зокрема, звільнення за власним бажанням вимагає від працівника подання заяви за 14 днів до бажаної дати (ч.1 ст. 38 КЗпП України), тоді як звільнення за угодою сторін (п.1 ч.1 ст. 36 КЗпП України) може бути оформлене у строк, погоджений сторонами, і потребує взаємної згоди у письмовій формі. Звільнення з ініціативи роботодавця (ст. 40 КЗпП України) можливе лише з підстав, перелічених у законі (скорочення

штату, систематичне невиконання обов'язків, прогули, поява на роботі в нетверезому стані тощо), і передбачає дотримання визначених процедурних гарантій (зокрема, одержання згоди виборного органу профспілки (у випадках, передбачених ст. 43 КЗпП України), завчасне попередження працівника (при скороченні штату не пізніше ніж за 2 місяці), виплату вихідної допомоги та ін).

В умовах дистанційної роботи основні відмінності процедури припинення трудового договору полягають не в підставах чи змісті прав та обов'язків сторін, а в способі документального оформлення процесу. В умовах, коли працівник фізично може бути відсутнім за місцезнаходженням роботодавця (іноді навіть перебувати в іншому місті чи країні), ключове значення набуває налагодження електронного документообігу між сторонами.

Варто зазначити, що законодавець передбачив способи обміну документами між сторонами в умовах дистанційної зайнятості, що особливо важливо під час процедури припинення трудового договору. Так, ч.3 ст. 29 КЗпП України прямо дозволяє ознайомлювати працівників з наказами та повідомленнями роботодавця з використанням електронних комунікаційних мереж – за умови накладення кваліфікованого електронного підпису (КЕП). На період дії воєнного стану ч.2 ст.7 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» закріплює право сторін погоджувати будь-який доступний спосіб електронної комунікації, навіть якщо це не було прямо прописано в договорі [147]. Тобто, положення чинного законодавства дозволяють здійснити процедуру припинення трудового договору дистанційно, без необхідності особистої присутності працівника за місцезнаходженням роботодавця для подання заяви чи отримання наказу.

Враховуючи специфіку виконання дистанційної роботи, можемо виокремити наступні етапи процедури припинення трудового договору про дистанційну роботу із використанням електронного документообігу:

1) у випадку звільнення дистанційного працівника за його ініціативою (за власним бажанням): а) працівник надсилає роботодавцю заяву про

звільнення, підписану своїм кваліфікованим електронним підписом (наприклад, шляхом електронного листа або через систему електронного документообігу); б) роботодавець видає наказ про звільнення, також підписує його електронним підписом і надсилає працівнику для ознайомлення; в) якщо дозволяє програмне забезпечення, то один і той самий документ (наказ) може бути підписаний двома сторонами – роботодавцем і працівником. У такому разі працівник, отримавши електронний наказ, накладає на нього свій КЕП на підтвердження ознайомлення та згоди;

2) у випадку звільнення за угодою сторін процедура припинення трудового договору про дистанційну роботу є аналогічною та передбачає узгодження сторонами дати і умов припинення трудового договору шляхом обміну електронними документами. Після досягнення згоди роботодавець видає відповідний наказ, з яким також ознайомлює працівника дистанційно під електронний підпис. Документи, обмін якими відбувся з використанням КЕП, матимуть таку саму юридичну силу, як паперові, та можуть слугувати доказом дотримання процедури звільнення.

Дещо складнішою є ситуація у випадку звільнення дистанційного працівника з ініціативи роботодавця, особливо якщо це пов'язано із застосуванням дисциплінарних заходів чи скороченням штату. У таких випадках чинне законодавство про працю вимагає виконання певних дій, що передують власне виданню наказу про звільнення (наприклад, отримання пояснень від працівника при звільненні за порушення трудової дисципліни, попередження за два місяці при скороченні штату, пропозиція вакантних посад тощо). На нашу думку, з метою спрощення процедури, у самому трудовому договорі про дистанційну роботу або у внутрішньому положенні роботодавця має бути закріплений порядок електронної комунікації, який передбачає канали зв'язку (e-mail, месенджер) і строки направлення сторонам офіційних документів з обов'язковим визначенням моменту, з якого працівник вважається ознайомленим із отриманим електронним документом. Визначення моменту, з якого працівник вважається ознайомленим з

документом в електронному вигляді необхідно для правильного обчислення строку попередження про звільнення, строку для подання пояснень, а також обчислення дня звільнення.

Вітчизняна судова практика виходить з того, що за відсутності попередньої згоди сторін на електронний документообіг, всі офіційні трудові документи мають надсилатися у паперовій формі. Зокрема, Верховний Суд у постанові від 03.12.2018 р. по справі № 686/21222/16-ц зазначив, що за відсутності попередньої згоди сторін трудових правовідносин на обмін офіційними документами засобами електронного зв'язку, такі документи мають подаватися у паперовій формі з оригінальним підписом автора документу, оскільки направлення заяви засобами електронного зв'язку не дає можливості іншій стороні встановити справжнє волевиявлення заявника [138]. Наприклад, при звільненні за власним бажанням без електронного обміну двотижневий відлік починається лише з моменту, коли роботодавець отримав письмову заяву працівника (а не з дати відправлення листа). Якщо ж роботодавець надсилає працівнику, який працює дистанційно, наказ про звільнення поштою, а працівник відмовляється його отримати або не з'являється за листом, це може ускладнити доказування факту ознайомлення. З огляду на це, використання засобів електронного документообігу може значно спростити процедуру обміну документами під час припинення дистанційних трудових відносин.

У загальному вигляді, процедура припинення трудового договору про дистанційну роботу включає ті самі етапи, що й при звичайному припиненні, зокрема: виникнення підстави (юридичного факту) для припинення; документальне оформлення волевиявлення сторін (заява, погодження, наказ), забезпечення доведення до відома другої сторони (ознайомлення з наказом), виконання фінальних обов'язків (розрахунок, видача трудової книжки, довідок). Відмінним є формат здійснення цих дій із переважним використанням електронних засобів комунікації та необхідністю

дотримуватися додаткових технічних вимог (накладення КЕП, підтвердження отримання електронних документів тощо).

У контексті дистанційної праці специфічне змістовне наповнення можуть мати також окремі підстави припинення трудового договору, передбачені КЗпП України. Зокрема, дистанційна робота нерідко запроваджується як реакція на надзвичайні обставини. Законодавство про працю дозволяє запроваджувати дистанційну роботу наказом роботодавця без згоди працівника саме у випадках загрози життя чи нормальним умовам праці (зокрема, під час пандемії, воєнного стану).

Важливо розуміти, що таке переведення на дистанційну роботу само по собі не можна вважати припиненням трудового договору, оскільки це є зміною істотних умов праці в порядку статті 32 КЗпП України. Як зазначає Ярмолинецький районний суд Хмельницької області в рішенні від 05.11.2021 у справі № 689/1755/21 запровадження або скасування наказу про дистанційну чи надомну роботу вже працюючому працівнику є зміною істотних умов праці в порядку статті 32 КЗпП, адже змінюються форма організації праці, робоче місце та режим роботи працівника [153]. Роботодавець може скасувати дистанційний режим і повернути працівників на попередні місця роботи, видавши відповідний наказ. І лише у випадку, якщо працівник відмовляється виходити на роботу після скасування дистанційного режиму, таку відмову можна розцінити як порушення трудової дисципліни (прогул) або як відмову від продовження роботи при зміні умов (якщо режим дистанційної роботи був закріплений у договорі як постійна умова, а роботодавець вирішив її змінити), що у подальшому може стати підставою для припинення трудового договору відповідно до п. 6 ч.1 ст. 36 КЗпП України.

Таким чином, форс-мажорне запровадження та скасування дистанційної роботи можуть опосередковано призводити до припинення трудових відносин, але завжди на підставах, передбачених законом (або за згодою сторін, або у випадку відмови від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці).

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що основні етапи життєвого циклу трудового договору про дистанційну роботу – від його укладення до припинення – служать своєрідною «процедурною рамкою», всередині якої розвиваються трудові правовідносини. Ретельне правове регулювання цих процедур має важливе значення для забезпечення реалізації конституційного права на працю, підтримання справедливого балансу інтересів працівників і роботодавців та запобігання трудовим конфліктам.

У контексті дистанційної праці укладення трудового договору виконує роль гарантійного інструмента, що забезпечує правову визначеність та підтверджує сам факт існування трудових відносин у випадку виникнення спору. Особливої уваги потребує процедура укладення трудового договору про дистанційну роботу з неповнолітніми працівниками. Поєднання загальних гарантій охорони праці неповнолітніх із специфікою дистанційної зайнятості зумовлює низку прогалин у правовому регулюванні, зокрема відсутність визначення поняття «легка праця» у законодавстві.

Іноземні громадяни як суб'єкти дистанційної праці стикаються з адміністративними та колізійно-правовими проблемами укладення трудових договорів про дистанційну роботу. Зокрема, вимога щодо отримання дозволу на працевлаштування зберігається навіть у випадках працевлаштування дистанційно, що обумовлює правову невизначеність в умовах фактичного виконання дистанційної роботи іноземцем за межами України.

Припинення трудового договору про дистанційну роботу за своєю суттю не відрізняється від традиційного, однак має особливості у процедурному аспекті, пов'язаному з використанням електронного документообігу. Ключовими питаннями є визначення порядку ознайомлення працівника з наказом про звільнення та забезпечення дотримання гарантій, передбачених законодавством.

Подальше вдосконалення законодавства повинно полягати у: 1) легалізації електронної форми трудового договору на загальному рівні; 2)

унормуванні праці неповнолітніх у дистанційному форматі; 3) спрощенні процедур працевлаштування іноземців, які працюють дистанційно.

2.3. Проблемні питання виконання обов'язків за трудовим договором про дистанційну роботу: теоретичні аспекти та судова практика

Обов'язки сторін трудового договору є центральним елементом змісту будь-якого індивідуального трудового правовідношення. Відповідно до законодавчого визначення трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [93]. Лексичне тлумачення легального визначення дозволяє встановити, що права й кореспондуючі їм обов'язки сторін становлять основу змісту трудового договору і визначаються як безпосередньо угодою сторін, так і імперативними положеннями законодавства. Варто погодитись з думкою М.І. Іншина про те, що трудові права та обов'язки зачіпають найважливіші сторони трудової діяльності працівників, а також організаційної діяльності роботодавця [85, с. 235].

Як у вітчизняній, так і в зарубіжній правовій доктрині поряд з поняттям «юридичного обов'язку» також вживається категорія «трудоий обов'язок», яка розглядається як елемент правового статусу працівника у контексті виконання ним трудової функції. Зокрема, Гай Давидов визначає трудові обов'язки як функції, юридично покладені на працівника в обмін на оплату праці. Науковець аналізує, що обов'язки працівника не лише стосуються виконання роботи, обумовленої трудовим договором, але охоплюють також лояльність, участь у корпоративній діяльності та трудову дисципліну [8]. У монографії «Restatement of Labour Law in Europe. Volume I: The Concept of

Employee», Бернд Ваас також зазначає, що трудові обов'язки працівника в межах трудового договору включають не лише виконання роботи, а й такі аспекти, як лояльність до роботодавця, забезпечення конфіденційності та дотримання внутрішніх політик компанії [41].

У науковій літературі наголошується, що трудові обов'язки за трудовим договором вирізняються від цивільно-правових тим, що їх виконання тісно пов'язане з особою працівника (недопустима передача виконання іншій особі), має тривалий, а не одноразовий характер, а сам працівник включається в організаційну структуру роботодавця і підпорядковується його правилам [187, с.54; 91, с.68]. Система обов'язків працівника та роботодавця створює трудовий зв'язок особливого характеру, відмінний від зобов'язань у цивільних договорах (наприклад, договорах підряду), де немає відносин підпорядкування і соціального захисту на рівні, гарантованому трудовим законодавством.

Вітчизняні та зарубіжні науковці неодноразово звертали увагу на те, що особливістю трудових правовідносин є кореспонденція прав і обов'язків сторін: встановлюючи певне право однієї сторони, одночасно закладається відповідний обов'язок іншої, і навпаки. Зокрема професор права Кембриджського університету Боб Хеппл (Hepple) з цього приводу зазначає, що зобов'язання зазвичай є взаємними: наприклад, роботодавець має обов'язок виплачувати заробітну плату в обмін на обов'язок працівника виконувати погоджену роботу. Це так званий «трудовий обмін – праця за винагороду» [19, с.8]. Т.А. Занфірова, досліджуючи основні права та обов'язки роботодавця також звертає увагу на їх кореспондуючий характер, зазначаючи, що після укладення трудового договору та фактичного допущення працівника до роботи у роботодавця виникає право вимагати від працівника належного виконання ним його праці і отримувати її результати. Відповідний обов'язок працівника визначено ч.1 ст. 21 КЗпП України [79, с.83].

Працівник бере на себе особистий трудовий обов'язок – власною працею виконувати певну трудову функцію (роботу за визначеною професією,

спеціальністю, посадою) з підпорядкуванням встановленій дисципліні праці. Водночас, роботодавець приймає на себе комплекс обов'язків матеріально-організаційного характеру – створити умови для виконання працівником його функцій, забезпечити оплату праці, охорону праці, дотримання трудових прав тощо. Зазначені обов'язки роботодавця змістовно походять не лише з волевиявлення сторін у трудовому договорі, а значною мірою з імперативних норм трудового законодавства, що мають на меті захист працівника як економічно слабшої сторони. Таким чином, зміст трудового договору завжди є поєднанням погоджених сторонами умов та обов'язкових гарантій, встановлених державою.

Сутнісна відмінність між обов'язками працівника та роботодавця, на нашу думку, полягає у тому, що обов'язок працівника має особистий характер і передбачає його включеність у виробничий процес під керівництвом роботодавця, тоді як обов'язок роботодавця носить характер організаційно-гарантійний і спрямований на організацію та охорону праці працівника. Тобто, працівник зобов'язаний виконувати роботу та дотримуватися правил, а роботодавець – створити умови і забезпечити дотримання прав працівника. Важливо, що права і обов'язки сторін є взаємопов'язаними: виконання працівником своїх обов'язків (роботи) є підставою для виникнення обов'язку роботодавця виплачувати заробітну плату; і навпаки, ненадання роботодавцем належних умов чи оплати може розглядатися як порушення, що дає працівникові певні юридичні можливості (наприклад, право розірвати трудовий договір за власним бажанням без відпрацювання). З метою забезпечення балансу між обов'язками держава встановлює мінімальні стандарти дотримання прав сторін у законодавстві, що є особливо актуальним при нестандартних формах праці, таких як дистанційна.

Дистанційна робота суттєво відрізняється від традиційної організації праці, що породжує низку специфічних обов'язків як для працівника (наприклад, обов'язок реєстрації та використання працівником спеціальних програм для відстеження робочого часу та запобігання понаднормовій роботі),

так і роботодавця (наприклад, обов'язок роботодавця не використовувати засоби комунікації з працівником у неробочий час) [159, с.171]. Серед особливостей розподілу трудових прав та обов'язків сторін в умовах дистанційної роботи можна виокремити:

1) Надання працівникові більшої автономії у розпорядженні своїм робочим часом. Відповідно до трудового законодавства, дистанційний працівник самостійно визначає режим роботи, не підпадаючи під дію правил внутрішнього розпорядку (якщо інше не передбачено договором), і має гарантований період відпочинку, протягом якого він може не відповідати на комунікації (так зване «право на відключення»). В умовах дистанційної зайнятості відбувається трансформація обов'язку працівника дотримуватися фіксованого графіка, яка полягає у тому, що за відсутності спеціальної домовленості дистанційний працівник сам планує свій робочий день, забезпечуючи виконання поставлених завдань у встановлені строки.

Водночас, гнучкий підхід у розподілі робочого часу висуває й нові вимоги до самодисципліни працівника щодо своєчасного виконання дорученої роботи без постійного контролю керівника, підтримки належного зв'язку і звітування про результати у порядку, передбаченому трудовим договором. Роботодавець зберігає право контролю за результатами праці та виконанням нормативів, хоча методи контролю змінюються, трансформуючись у цифровий формат. Внутрішні документи роботодавця щодо звітності, онлайн-нарад, використання корпоративних інформаційних систем стають способом реалізації обов'язку роботодавця організувати працю дистанційних працівників.

Згідно з практикою ЄС, роботодавець має право моніторити виконання роботи дистанційними працівниками, але зобов'язаний робити це з повагою до їх гідності та приватності. Наприклад, спеціальні політики можуть регламентувати час і способи контакту з працівником, щоб не порушувати його право на відпочинок. У Португалії та інших країнах ЄС законодавчо закріплено обов'язок роботодавця утримуватися від комунікації з працівником

у позаробочий час, щоб забезпечити баланс між працею та особистим життям. Дистанційна робота зменшує значення безпосереднього нагляду за працівником, натомість акцентує увагу на обов'язку працівника зберігати продуктивність самостійно і обов'язку роботодавця чітко визначити очікування щодо звітності та результатів роботи.

2) Покладення обов'язку за безпечні умови роботи на дистанційного працівника. У разі укладення між працівником і роботодавцем договору про дистанційну роботу, обов'язок забезпечення безпечних і нешкідливих умов покладається не на роботодавця (в загальному порядку), а на самого працівника у межах обраного робочого простору. Положення ст. 153 КЗпП України в редакції 2021 р. фактично звільняє роботодавця від класичного обов'язку створити належні санітарно-гігієнічні умови на робочому місці, покладаючи ризики організації побутових умов на дистанційного працівника.

Така перерозподілена схема обов'язків є предметом дискусії. Для порівняння, в більшості країн Західної Європи роботодавець зберігає значні обов'язки з охорони праці навіть щодо дистанційних працівників. Наприклад, у Великій Британії Закон про охорону здоров'я і безпеку 1974 р. вимагає від роботодавця робити все можливе для захисту здоров'я, безпеки та добробуту усіх працівників, включно з тими, що працюють віддалено [18]. Британські норми зобов'язують проводити оцінку ризиків і безпеки робочого місця, охоплюючи у тому числі аспекти психологічного навантаження. Подібно до британського підходу, законодавство Франції покладає на роботодавця обов'язок пересвідчитися, що робоче місце та обладнання дистанційного працівника є безпечними для виконання роботи. У Франції віддалені працівники навіть користуються спеціальним режимом щодо нещасних випадків, який передбачає, що якщо з працівником стався нещасний випадок під час дистанційної роботи, він презюмується виробничим (страховим) випадком [182]. В Іспанії, Норвегії та інших країнах закон також прямо зобов'язує роботодавців проводити перевірку та оцінку безпеки домашніх робочих місць віддалених працівників. Натомість вітчизняний підхід наразі

покладає більшу частину цього тягаря на дистанційного працівника, що є проблемним питанням, варіанти вирішення якого будуть розглянуті далі.

3) Диспозитивний підхід у питанні розподілу обов'язків з матеріально-технічного забезпечення дистанційної праці. В умовах типової зайнятості роботодавець зобов'язаний надати працівнику робоче місце, інструменти, матеріали, техніку тощо, необхідні для роботи, та забезпечити їх справність. Натомість, при дистанційній роботі питання матеріально-технічного забезпечення вирішується індивідуально сторонами. Чинне законодавство про працю (ч. 8 ст. 60² КЗпП України) передбачає що порядок і строки забезпечення дистанційного працівника необхідними засобами (обладнанням, програмними продуктами, засобами захисту даних тощо) визначаються у трудовому договорі про дистанційну роботу; якщо ж договором ці питання не визначені, обов'язок забезпечення покладається на роботодавця [93]. Отже, роботодавець може домовитися з працівником, що той працюватиме на власному обладнанні, або ж надати йому техніку, про що має бути прямо згадано в трудовому договорі.

У разі використання працівником власних пристроїв або інтернету, постає питання компенсації витрат. Оскільки за законом, якщо працівник несе витрати, пов'язані з виконанням дистанційної роботи (наприклад, оплата електроенергії, амортизація обладнання), роботодавець зобов'язаний відшкодувати такі витрати в порядку, визначеному трудовим або колективним договором (ч. 9 ст. 60² КЗпП України). Таким чином, трудовий обов'язок забезпечити умови праці в умовах дистанційної зайнятості трансформується – роботодавець або надає, або компенсує засоби праці за домовленістю. Працівник же, отримавши техніку від роботодавця, зобов'язаний дбайливо її використовувати та повернути у разі припинення роботи, а якщо користується власною – повідомляти про потребу в компенсації витрат.

4) Комунікація та запобігання витоку конфіденційної інформації. В умовах дистанційної роботи виконання трудових обов'язків здійснюється за межами прямого нагляду роботодавця, тому обов'язок працівника

підтримувати зв'язок із роботодавцем набуває особливого значення. Працівник повинен бути на зв'язку через визначені засоби комунікації (електронна пошта, месенджери) та у встановлені часові рамки, якщо це обумовлено сторонами у трудовому договорі. Зі свого боку, роботодавець зобов'язаний чітко ставити задачі дистанційному працівникові та оцінювати їх виконання за результатами, а не за процесом виконання. В умовах дистанційної зайнятості змінюється характер контролю за працею. Якщо на традиційному робочому місці керівник контролює фізичну присутність і процес роботи, то при дистанційній праці основний акцент робиться на контролі результатів і досягненні встановлених показників. Деякі роботодавці впроваджують цифрові системи моніторингу (трекери активності, скріншоти екрана тощо), але це повинно здійснюватися в межах законності та етики [159, с.172].

Таким чином, у режимі дистанційної роботи перелік загальних обов'язків сторін залишається тим самим (працівник має якісно виконувати трудову функцію, а роботодавець у свою чергу вчасно її оплачувати і забезпечувати умови виконання), водночас, конкретний зміст і реалізація багатьох обов'язків змінюються. Так, працівник отримує більшу відповідальність за самоорганізацію і безпечність свого робочого місця; роботодавець, у свою чергу, втрачає можливість здійснення безпосереднього нагляду за робочим процесом, однак має подбати про розробку правил комунікації, оцінки роботи, захисту даних і мінімізації ризиків для здоров'я працівника віддалено.

Належне виконання сторонами своїх обов'язків відповідно до умов трудового договору є одним із найбільш проблемних аспектів індивідуально-договірного регулювання дистанційної праці. Причини неналежного виконання обов'язків в умовах дистанційної зайнятості є комплексними й взаємозалежними, оскільки обумовлені не лише недоліками законодавчого та договірної регулювання, а й новизною самого явища дистанційної праці, трансформацією управлінської культури та поведінки працівників. Причини

неналежного виконання обов'язків за трудовим договором про дистанційну роботу охоплюють нормативно-правові, організаційні, технічні, психологічні та комунікаційні чинники, серед яких: 1) фрагментарність законодавства; 2) низький рівень цифрової культури сторін договору; 3) нечітке формулювання обов'язків у трудовому договорі; 4) комунікаційні труднощі; 5) психологічна ізоляція та розмивання меж між роботою та особистим життям та ін. [159, с.172].

Серед основних проблем виконання обов'язків за трудовим договором про дистанційну роботу можемо виокремити:

1) Відсутність письмово оформленого трудового договору про дистанційну роботу. Відповідно до положень ст. 24 КЗпП України додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору про дистанційну роботу [93]. Водночас, під час 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 дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі [93].

Вітчизняна судова практика наголошує на обов'язковому юридичному оформленні дистанційної роботи як ключовому елементі захисту прав обох сторін [159]. Важливим прецедентом, який підтверджує, що роботу в дистанційному режимі слід оформлювати документально, є правовий висновок Верховного Суду у рішенні по справі № 336/795/21 від 17.06.2022 р. Відповідно до обставин справи працівник звернувся з письмовою заявою до роботодавця із проханням перевести його на дистанційну форму роботи, проте офіційного наказу чи розпорядження роботодавця не було видано, і трудовий договір не було укладено в письмовій формі. У зв'язку з фактичною відсутністю працівника на робочому місці його було звільнено за прогул. Відмовляючи у задоволенні касаційної скарги працівника, Верховний Суд

зазначив, що факт лише письмового повідомлення працівника про бажання перейти на дистанційну роботу не є підставою для невиходу на роботу. Перехід на дистанційну форму роботи повинен бути зафіксований наказом або розпорядженням роботодавця, а також повинна існувати письмова угода між сторонами – трудовий договір, що містить умови дистанційної роботи [140].

2) Труднощі з організацією контролю за трудовою дисципліною дистанційного працівника. Працівник розподіляє свій робочий час на власний розсуд, і на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку (якщо інше не передбачено трудовим договором) [93]. З одного боку, це відповідає гнучкому підходу у питанні регулювання дистанційної праці, з іншого – несе ризики порушення трудової дисципліни. Непоодинокими є випадки, коли дистанційні працівники не дотримуються визначених завдань або графіків, а роботодавцю важко це своєчасно виявити та задокументувати. Таким чином, відсутність прямого нагляду може призводити до порушень трудових обов'язків працівником [159, с.172].

Непоодинокими є випадки притягнення до дисциплінарної відповідальності за вимушене виконання роботи у дистанційному форматі (наприклад, через пандемію або воєнний стан), розцінене роботодавцем як прогул [159]. З цього приводу, Верховний Суд у рішенні по справі № 367/569/23 від 06.06.2024 року зазначив, що відсутність працівника на роботі у зв'язку з військовим вторгненням російської федерації на територію України не може бути кваліфіковано як прогул без поважної причини. При цьому нормами законодавства про працю не передбачено обов'язку працівника повідомляти роботодавця про своє місцезнаходження та/чи отримання статусу біженця або визнання його особою, яка потребує тимчасового захисту. Зважаючи на ситуацію на території України, працівники, які не виходять на роботу внаслідок обставин, пов'язаних з бойовими діями, або ті, які не мають змоги виходити на роботу у зв'язку з небезпекою для життя і здоров'я, не підлягають автоматичному звільненню, зокрема на підставі пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України. Це обумовлено необхідністю збереження

життя та здоров'я таких працівників та їх сімей і вважається відсутністю на роботі з поважних причин. Якщо з таким працівником відсутній зв'язок, до з'ясування причин і обставин його відсутності за ним зберігаються робоче місце та посада, трудові відносини не припиняються, однак час таких неявок не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, та у загальному порядку не підлягає оплаті [139].

3) Відсутність у трудовому договорі умови про розподіл обов'язків з матеріально-технічного забезпечення дистанційної праці. Ефективне виконання трудових обов'язків дистанційно неможливе без належних технічних засобів (комп'ютер, програмне забезпечення, інтернет тощо). Законодавство про працю передбачає обов'язкове укладення письмового трудового договору про дистанційну роботу, в якому сторони можуть передбачити забезпечення працівника обладнанням і компенсацію витрат, пов'язаних з використанням ним власного обладнання. На практиці непоодинокими є випадки використання працівником власного комп'ютера та оплати рахунків за електроенергію, без отримання від роботодавця компенсації. Недостатнє технічне оснащення чи нестабільний інтернет-зв'язок також є перешкодами у виконанні працівником своїх обов'язків [159].

Вітчизняна судова практика підтверджує, що у випадку, якщо роботодавець не забезпечив працівникові можливість працювати дистанційно в умовах, коли це було необхідно (наприклад, під час карантинних обмежень), працівник має право на розірвання трудового договору за власною ініціативою у строки, про які він просить. Показовим є рішення Верховного Суду у справі № 569/9738/20 від 21.04.2021 року, відповідно до обставин якої працівник просив про звільнення у зв'язку з неможливістю продовжувати роботу під час карантину, але роботодавець відмовився і згодом звільнив його за прогул. Верховний Суд підтримав позицію місцевого суду, зазначивши, що поза увагою суду апеляційної інстанції залишилась відсутність відповідного наказу власника про переведення позивача на дистанційну роботу та видачу у зв'язку з цим йому матеріально-технічних цінностей [141].

4) Розмивання меж між робочим і особистим часом працівника. З одного боку, гнучкий графік дозволяє поєднувати роботу з особистими потребами, але з іншого виникає ризик виконання роботи понаднормово. Законодавство встановлює, що тривалість роботи при дистанційному режимі не може перевищувати норм, визначених статтями 50 і 51 КЗпП (8 годин на день, 40 годин на тиждень), але контроль за дотриманням цих норм ускладнений.

Роботодавець фактично покладається на сумлінність працівника або застосовує ІТ-засоби моніторингу робочого часу. Однак надмірне використання електронних засобів контролю може мати негативний вплив на приватне життя працівника. Як слушно зазначає Ю.Ю. Івчук, чинне законодавство не містить загальних гарантій дотримання прав дистанційних працівників під час здійснення такого контролю [81, с. 48].

5) Ускладнена комунікація та ризики порушення інформаційної безпеки. Відсутність особистого спілкування ускладнює процес комунікації між роботодавцем і працівником, що у свою чергу обумовлює виникнення непорозумінь щодо поставлених завдань, затримку в обміні інформацією, погіршення якості виконання роботи тощо.

Відсутність особистого контакту з колегами і керівником може призводити до ізоляції, гіршої поінформованості працівника про події на підприємстві та навіть до психологічного стресу. Деякі дослідження відзначають зростання відчуття соціальної ізоляції та професійної стагнації у віддалених працівників [1]. З точки зору обов'язків сторін це означає, що роботодавець повинен приділяти увагу інтеграції дистанційних працівників у корпоративну культуру (проводити регулярні зустрічі, забезпечувати їх доступ до інформації, можливість участі у профспілках чи інших організаціях).

Окрім того, виконання роботи у дистанційному форматі підвищує ризики витоку конфіденційної інформації та погіршення кібербезпеки. Неналежне виконання працівником обов'язків із захисту службових даних

(наприклад, недбале поводження з паролями чи робочими документами) може спричинити серйозні наслідки для роботодавця. Водночас, роботодавець зобов'язаний попередити про такі ризики, надаючи працівнику необхідні засоби захисту інформації та інструкції. Як зазначає Н.М. Вапнярчук, у деяких випадках, щоб захистити не лише конфіденційну інформацію, а й інформацію, що прямо чи опосередковано пов'язана з економічною діяльністю компанії, роботодавці змушені укладати угоди про неконкуренцію [26, с.3].

Проблема попередження витоку інформації також пов'язана з дотриманням права на приватне життя дистанційного працівника. У деяких випадках, захист конфіденційної інформації роботодавця може стати більш пріоритетним завданням, ніж гарантування приватності працівника [159].

У зарубіжній судовій практиці особливу увагу приділено принципу пропорційного втручання у приватне життя працівника. У цьому контексті цікавими є позиція Верховного Суду Франції, який вирішив, що відеозапис, зроблений без попереднього повідомлення працівника та доступ до особистих електронних листів працівника, хоча в принципі є неприйнятним, оскільки порушує право працівників на приватність, водночас може бути прийнятий як доказ у суді, якщо це є необхідним для права компанії на захист своєї конфіденційної ділової інформації. Верховний Суд Франції постановив, що такі докази можуть бути допустимими, якщо у компанії не було іншого способу довести неправомірну поведінку і якщо таке порушення приватного життя працівника було пропорційним захисту законного інтересу компанії щодо захисту своєї конфіденційної ділової інформації [14].

У контексті дотримання приватності на робочому місці важливими є правові позиції ЄСПЛ, який сформулював ключовий принцип, відповідно до якого стаття 8 ЄКПЛ («право на повагу до приватного життя і кореспонденції») захищає працівників і в контексті трудових відносин. Навіть якщо працівник перебуває в офісі чи користується обладнанням роботодавця, він не втрачає всіх очікувань приватності. Цей принцип було підтверджено у справі *Copland v. United Kingdom* (2007), де Суд визнав порушення статті 8

ЄКПЛ через те, що державна установа без достатньої правової підстави моніторила телефонні дзвінки та електронну пошту працівниці [76]. У справі *Antović and Mirković v. Montenegro* (2017) ЄСПЛ поширив захист приватного життя навіть на аудиторію університету, де професорів записували на камери. Суд підкреслив, що поняття «приватне життя» охоплює і професійну діяльність людини, якщо йдеться про аспекти її особистої автономії (у цій справі – право викладача на недоторканність його робочого простору) [74].

Щодо дистанційної роботи особливо актуальним є рішення Великої Палати ЄСПЛ у справі *Bărbulescu v. Romania* (2017). ЄСПЛ окреслив критерії, за якими національні органи влади мають оцінювати допустимість контролю роботодавця: 1) працівник повинен бути завчасно і чітко повідомлений про можливість і характер моніторингу його комунікацій; 2) слід врахувати обсяг і інтенсивність втручання – чи переглядав роботодавець лише факти відправлення повідомлень або їх зміст, скількох листів це стосувалося, скільки людей мали доступ до даних тощо; 3) чи навів роботодавець легітимні причини читати зміст приватних повідомлень (це вимагає більш вагомих підстав, ніж просто моніторинг факту комунікацій); 4) чи можна було досягти мети контролю менш інвазивними засобами, не читаючи повністю приватну кореспонденцію; 5) як використали результати моніторингу і які наслідки це мало для працівника – зокрема, чи стали вони підставою звільнення; 6) чи були для працівника гарантії проти зловживань, особливо якщо моніторинг був глибоко інвазивним (наприклад, чи був чіткий порядок, що роботодавець не відкриватиме зміст листування без попередження) [75]. У підсумку у справі *Bărbulescu* ЄСПЛ дійшов до висновку, що румунські суди недостатньо виважили ці фактори і не забезпечили захист приватності працівника – отже, було порушення ст. 8 Конвенції. Цей прецедент є надзвичайно важливим, оскільки він встановлює для всіх держав Ради Європи, що невинуватий контроль з боку роботодавця є неприпустимим.

Трудовий договір про дистанційну роботу є інструментом, який дозволяє сторонам деталізувати свої права та обов'язки з урахуванням

специфіки дистанційної праці. Законодавство встановлює лише загальні рамки, тоді як індивідуальний договір може передбачити конкретні механізми реалізації обов'язків, заповнюючи прогалини і запобігаючи виникненню конфліктів.

Індивідуальний трудовий договір про дистанційну роботу враховує специфіку її виконання. Зокрема, якщо характер роботи зобов'язує бути на зв'язку в чітко визначені години, то навіть в умовах дистанційної праці ці години слід встановити в договорі як робочі. У такому випадку, працівник зобов'язаний дотримуватися їх, а роботодавець має право вимагати присутності на робочому місці саме в цей час. Натомість, якщо робота є більш проектною, трудовий договір може передбачати гнучкий графік із певним дедлайном виконання завдань. У даному випадку обов'язок дистанційного працівника полягатиме у своєчасному завершенні роботи до дедлайну, а не у дотриманні щоденного фіксованого графіка.

Індивідуально-договірне регулювання відіграє ключову роль також у вирішенні проблем з охороною праці та матеріальним забезпеченням. Незважаючи на те, що законодавство про працю знімає з роботодавця частину обов'язків із забезпечення безпечних умов праці, ніщо не заважає сторонам у конкретному договорі домовитися про конкретні заходи (наприклад, проведення роботодавцем (можливо, віддалено) перевірки умов або надання працівникові інструкції з облаштування робочого місця. У трудовому договорі про дистанційну роботу можна прямо передбачити обов'язок працівника дотримуватися певних правил безпеки (наприклад, робити перерви, обладнати робоче місце відповідно до наданих рекомендацій).

У трудовому договорі про дистанційну роботу також можна прописати процедури на випадок виникнення спірних чи нестандартних ситуацій. Наприклад, якщо працівник тимчасово не має інтернет-зв'язку (відключення), трудовий договір може передбачати, що він зобов'язаний негайно повідомити про це роботодавця іншим способом (повідомлення, телефонний дзвінок), а

роботодавець, у свою чергу, може або надати йому альтернативне місце (коворкінг) для виконання дистанційної роботи.

Вищезазначене дозволяє констатувати, що роль індивідуального трудового договору при дистанційній роботі зростає у контексті необхідності встановлення чіткого обсягу обов'язків сторін. Добре складений трудовий договір є своєрідною профілактикою багатьох трудових спорів, оскільки переводить неявні очікування сторін в чіткі юридичні формулювання. Кожна деталь, не обумовлена в умовах трудового договору, може стати джерелом спору у майбутньому, що особливо актуально в контексті дистанційної роботи, оскільки новизна дистанційної форми праці породжує різностороннє тлумачення.

Ефективний механізм регулювання інституту трудового договору допоможе усунути всі прогалини в нормах вітчизняного законодавства. З огляду на це, на основі вищезазначеного аналізу та з метою вирішення виявлених проблемних аспектів, пропонуємо авторське бачення умов, які доцільно включити до трудового договору про дистанційну роботу:

1) Умова про предмет, місце та режим роботи. З метою уникнення потенційних непорозумінь у трудовому договорі про дистанційну роботу необхідно окреслити коло трудових обов'язків працівника, систему постановки задач і звітування про їх виконання. Наприклад, умовами трудового договору можна передбачити обов'язок працівника щодня заповнювати електронний звіт про виконану роботу або надсилати результати роботи до визначеного дедлайну. Так само, слід визначити форму надання роботодавцем доручень (через e-mail, корпоративні месенджери тощо), а також спосіб підтвердження їх отримання працівником. Одним із можливих варіантів організації процесу звітності є пряма вказівка у трудовому договорі на основні засоби робочої комунікації, зокрема, електронну пошту, а також закріплення конкретного обов'язку працівника перевіряти її не рідше визначеної сторонами кількості разів на день [159].

З метою запобігання надмірному контролю та порушення приватності пропонуємо в умовах трудового договору про дистанційну роботу визначити порядок контролю та оцінки виконання обов'язків шляхом закріплення умови наступного змісту: «Контроль за виконанням працівником трудових обов'язків здійснюється шляхом аналізу поданих працівником звітів та результатів роботи. Роботодавець має право використовувати технічні засоби моніторингу робочого місця, про що працівника повідомлено і на що він надає згоду. Будь-які засоби контролю не повинні порушувати право працівника на приватність. Зокрема, не допускається вимога постійної відеотрансляції з боку працівника або встановлення програм, що отримують доступ до особистих файлів працівника, окрім як до робочих документів».

Окремо в трудовому договорі про дистанційну роботу необхідно конкретизувати підстави притягнення до дисциплінарної відповідальності, зокрема, визначити, що невихід на зв'язок протягом робочого дня без поважної причини або систематичне невиконання завдань у встановлені строки розглядатиметься як порушення трудової дисципліни. Усі ці деталі можуть стати доказовою базою в разі невиконання узгоджених сторонами правил звітності, що однозначно трактуватиметься як порушення працівником трудової дисципліни [159].

2) Умова про матеріально-технічне забезпечення. З метою уникнення невизначеності, в трудовому договорі доцільно прописати, яка зі сторін надає комп'ютер, програмне забезпечення, оплачує інтернет-зв'язок, електроенергію тощо. Наприклад, умова про матеріально-технічне забезпечення та компенсацію витрат може бути сформульована наступним чином: «Роботодавець передає працівнику для роботи технічне обладнання (зазначається яке саме та у якій кількості)». Встановити порядок компенсації витрат, відповідно до якого «роботодавець відшкодовує працівникові вартість інтернету та електроенергії, спожитих в процесі роботи, у розмірі грн щомісячно» або «за наданими працівником рахунками». Якщо працівник

користується власним обладнанням, передбачити амортизаційну компенсацію.

3) Умова про режим робочого часу. У трудовому договорі про дистанційну роботу також бажано чітко визначити порядок організації робочого часу, зокрема встановити графік роботи (фіксований чи гнучкий), години доступності для зв'язку, періоди відпочинку. Сторони можуть домовитись про конкретні години, протягом яких працівник має бути на зв'язку, брати участь у онлайн-зустрічах тощо. Наприклад, у трудовому договорі можна зазначити формулювання наступного змісту: «Працівник зобов'язаний бути доступним для зв'язку щоденно з 9:00 до 18:00, за винятком перерви 13:00–14:00, та негайно повідомляти про неможливість працювати в ці години». При цьому, варто включити застереження про неробочий час, під час якого працівник має право не відповідати на робочі дзвінки (право на відпочинок) [159].

4) Умова про охорону праці. З метою забезпечення належних умов праці передбачити обов'язок працівника наступного змісту: «Працівник підтверджує, що його дистанційне робоче місце відповідає санітарно-гігієнічним нормам та правилам безпеки. Працівник зобов'язується підтримувати належні умови праці і негайно інформувати роботодавця про будь-які небезпечні чи шкідливі фактори, що виникають під час роботи дистанційно». З метою дотримання балансу інтересів сторін сформулювати кореспондуючий обов'язок роботодавця: «Роботодавець зобов'язується інструктувати працівника з питань охорони праці; періодично (раз на квартал) надавати працівнику чек-лист для самооцінки безпеки робочого місця та рекомендації щодо поліпшення; роботодавець відповідає за безпечність та справність обладнання, переданого працівнику».

5) Умова про порядок комунікації і звітності. Визначити у трудовому договорі про дистанційну роботу канали зв'язку (наприклад, корпоративна електронна пошта, месенджер) і закріпити обов'язок працівника перевіряти повідомлення по цих каналах з визначеною періодичністю (наприклад, не

рідше кожних 2 годин у робочий час) та негайно інформувати роботодавця про технічні несправності зв'язку. З метою конкретизації обов'язку працівника щодо інформування про хід роботи прописати, в якій формі працівник звітує про виконану роботу (щоденні звіти, щотижневі детальні звіти), а також вказати відповідальну особу, якій подаються звіти (наприклад, безпосередній керівник). Одночасно варто зафіксувати кореспондуючий обов'язок роботодавця надавати зворотний зв'язок (наприклад, в письмовій формі електронною поштою).

б) Умова про конфіденційність та захист даних. З метою запобігання витоку інформації у трудовому договорі бажано передбачити обов'язок працівника використовувати надані йому корпоративні засоби для роботи (ноутбук, корпоративну електронну скриньку), не передавати робочі логіни і паролі стороннім особам, повідомляти про інциденти у сфері безпеки тощо. Обов'язок працівника зберігати конфіденційну інформацію можна сформулювати наступним чином: «Працівник зобов'язаний дотримуватися політики конфіденційності роботодавця. Зокрема, працівник зобов'язується: не розголошувати третім особам інформацію з обмеженим доступом, до якої він отримав доступ під час роботи; використовувати надані роботодавцем засоби захисту інформації; при зберіганні даних на власних носіях забезпечити їх шифрування чи захист паролем». Роботодавець, зі свого боку, може взяти на себе обов'язок забезпечити працівника необхідними засобами захисту інформації (наприклад, VPN, антивірус, системи шифрування тощо) [159].

На підставі вищевикладеного, можемо констатувати, що проведений аналіз теоретичних підходів і судової практики дає підстави стверджувати, що виконання обов'язків за трудовим договором про дистанційну роботу характеризується низкою особливостей, які суттєво відрізняють цю форму зайнятості від традиційної.

Трудові обов'язки сторін у дистанційному форматі зберігають свою правову природу, проте трансформуються за змістом і формами реалізації. Для працівника головним обов'язком залишається особисте виконання визначеної

трудової функції, але цей обов'язок поєднується з підвищеною вимогою до самодисципліни, самоорганізації робочого процесу, а також забезпечення власними силами безпечних умов праці у вибраному ним робочому просторі. Для роботодавця, навпаки, акцент зміщується з безпосереднього контролю процесу на встановлення чітких правил комунікації, звітності та оцінки результатів, а також на забезпечення працівника обладнанням або компенсацією витрат, організацією ефективної взаємодії та захисту інформації.

Ключова відмінність трудових обов'язків від цивільно-правових підтверджується особистим характером їх виконання, тривалістю та включеністю працівника у структуру роботодавця. Ці фактори формують специфіку трудового правовідношення, що відрізняє його від цивільних зобов'язань підрядного типу.

Дистанційна робота посилює роль індивідуального договору, оскільки значна частина обов'язків сторін може бути конкретизована лише шляхом диспозитивних домовленостей. Саме у положеннях трудового договору про дистанційну роботу мають бути конкретизовані предмет і режим роботи, умови матеріально-технічного забезпечення, правила комунікації та звітності, порядок контролю й оцінки результатів, а також заходи із захисту інформації, оскільки чітке формулювання кожної з цих умов є профілактикою потенційних спорів та запорукою належного виконання обов'язків.

Таким чином, обов'язки сторін трудового договору про дистанційну роботу слід розглядати як комплексну правову категорію, що поєднує імперативні приписи законодавства та диспозитивні домовленості сторін. Їх належне врегулювання і виконання є ключовою передумовою забезпечення дистанційної форми праці. У цьому контексті вдосконалення національного законодавства та посилення ролі індивідуально-договірного регулювання становлять перспективний напрям подальшого розвитку вітчизняного трудового права.

Висновки до розділу 2

1. Обґрунтовано, що трудовий договір про дистанційну роботу зберігає базові ознаки класичного трудового договору, проте водночас трансформується у зв'язку з відсутністю просторової прив'язки до місцезнаходження роботодавця, застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій та необхідністю гнучкого розподілу робочого часу.

2. Сформульовано авторське визначення поняття трудового договору про дистанційну роботу як письмового двостороннього договору між працівником і роботодавцем, предметом якого є виконання працівником визначеної роботи поза місцем знаходження роботодавця (дистанційно) з використанням електронних засобів комунікації, без прямого підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку, в інтересах роботодавця та за плату, яку роботодавець зобов'язується своєчасно виплачувати.

3. Розкрито, що визначальними ознаками трудового договору про дистанційну роботу є: автономність працівника у виборі місця виконання роботи; відсутність прямого підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку (за відсутності спеціальної умови); поєднання диспозитивних та імперативних елементів регулювання; підвищений акцент на інформаційній безпеці та захисті персональних даних.

4. Установлено, що система прав та обов'язків сторін у дистанційній формі праці набуває якісно нового змісту. Працівник отримує підвищену відповідальність за самоорганізацію, ефективне використання робочого часу і безпечність робочого місця, тоді як роботодавець має забезпечити чіткі правила комунікації, звітності та порядок оцінки результатів роботи.

5. Аргументовано, що відмінність трудових обов'язків від цивільно-правових зобов'язань зберігає ключове значення й у дистанційній праці. Трудові обов'язки характеризуються особистим і тривалим характером виконання, інтеграцією працівника у структуру роботодавця та наявністю соціальних гарантій, тоді як цивільно-правові зобов'язання носять разовий характер і спрямовані виключно на досягнення результату.

6. Доведено, що істотні умови трудового договору про дистанційну роботу (трудова функція, місце виконання роботи, режим робочого часу, розмір і порядок виплати заробітної плати, умови охорони праці, порядок матеріально-технічного забезпечення) мають бути закріплені у письмовій формі договору. Їх відсутність зумовлює юридичну невизначеність і ризик виникнення спорів.

7. Розвинено тезу, що додаткові умови трудового договору (право на відключення, порядок моніторингу, компенсації витрат, правила захисту інформації, умови інтеграції до корпоративної культури) є важливим інструментом запобігання конфліктам і повинні бути врегульовані у межах індивідуально-договірного регулювання.

8. Установлено, що Типова форма трудового договору про дистанційну роботу виконує важливу функцію орієнтира, проте не враховує всіх можливих особливостей дистанційної праці. Недоліками є відсутність прямих приписів щодо компенсації витрат, відшкодування амортизації та визначення порядку контролю за дистанційними працівниками.

9. Аргументовано, що укладення трудового договору у дистанційній формі потребує законодавчого закріплення рівності письмової та електронної форм. Це особливо важливо в умовах цифровізації та воєнного стану, коли електронний документообіг є єдиним реальним способом оформлення трудових відносин.

10. Установлено, що працевлаштування неповнолітніх у дистанційній формі викликає низку проблем: відсутність критеріїв «легкої роботи», складність проходження процедури укладення договору в електронній формі та необхідність залучення батьків. Запропоновано нормативно визначити перелік дозволених дистанційних видів легких робіт для осіб віком від 14 років.

11. Виявлено, що процедура укладення трудового договору про дистанційну роботу з іноземцем пов'язана з адміністративними та колізійно-правовими труднощами (дозвільна система, відсутність механізмів взаємного

визнання електронних підписів, конкуренція права держав). Оптимальним шляхом визнано укладення двомовних трудових договорів із визнанням імперативних норм держави фактичного місця виконання дистанційної роботи.

12. Доведено, що припинення трудового договору про дистанційну роботу має загальні правові підстави, однак специфіка стосується процедури електронного обміну документами, доведення моменту ознайомлення працівника з наказом, а також забезпечення гарантій проти зловживань при цифровому моніторингу.

13. Виявлено ключові проблеми виконання обов'язків у дистанційній праці: фрагментарність законодавчого регулювання; труднощі із забезпеченням трудової дисципліни; покладення на працівника надмірних обов'язків з організації робочого місця; відсутність чітких механізмів компенсації витрат; ризики соціальної ізоляції та вигорання; загрози інформаційній безпеці.

14. Аргументовано, що вітчизняна судова практика підтверджує необхідність документального оформлення дистанційної роботи. Верховний Суд неодноразово наголошував, що відсутність наказу чи письмового договору не є підставою для відсутності працівника на роботі й може розцінюватися як прогул, що вимагає підвищення уваги до формалізації дистанційної роботи.

15. Доведено, що суди України та ЄСПЛ формують тенденцію до визнання пріоритету права працівника на приватність у поєднанні з правом роботодавця на захист інформації. У рішеннях *Bărbulescu v. Romania*, *Copland v. UK* та інших закладено стандарти пропорційності контролю, які повинні враховуватися у вітчизняному правовому регулюванні.

16. Установлено, що ефективне виконання обов'язків у дистанційній роботі можливе лише за умови: а) законодавчого удосконалення гарантій (охорона праці, право на відключення, компенсації); б) індивідуалізації умов договору; в) належного судового захисту; г) адаптації до європейських стандартів.

17. Обґрунтовано, що індивідуальний трудовий договір є ключовим інструментом конкретизації обов'язків сторін. Добре складений договір переводить неявні очікування у чіткі правові формулювання, а відсутність будь-якої деталі може стати джерелом спору.

18. Зроблено висновок, що інститут трудового договору про дистанційну роботу перебуває у стадії формування й потребує подальшого розвитку. Необхідними напрямками удосконалення є: створення механізмів компенсації витрат, розробка механізмів психологічної підтримки працівників, які виконують трудові функції у віддаленому форматі, а також гармонізація національного законодавства з актами ЄС та конвенціями МОП.

Результати були опубліковані у таких працях автора: [157], [158], [159].

РОЗДІЛ 3. МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ЗА ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ

3.1. Втілення ідеї індивідуально-договірного регулювання дистанційної роботи у міжнародних трудових стандартах

Сучасні виклики суспільно-політичного життя (цифровізація економіки, пандемія COVID-19, воєнні дії) висунули на передній план проблему забезпечення гідних та безпечних умов праці на наднаціональному рівні. В.С. Венедиктов слушно зазначає, що міжнародне регулювання праці, незважаючи на те, що є вже досить усталеним явищем, перебуває в постійній динаміці, яка стикається з такими викликами для трудового права, як: зростання роботизації та розвиток нейромереж, що зумовлюють посилення ризиків зникнення окремих професій у майбутньому; гіг-економіка, яка створює сприятливе середовище для збільшення випадків застосування окремих форм нестандартної зайнятості; зниження, з метою стимулювання розвитку економіки, державного втручання у сферу праці, яке відповідно ослаблює трудові гарантії для працівників [56, с.45]. У цих умовах міжнародні стандарти праці виступають ключовим орієнтиром для держав і роботодавців у питанні захисту трудових прав та досягнення цілей гідної праці.

Українські дослідники, серед яких представники загальної теорії держави і права (О.Ф. Скакун [168]), фахівці з міжнародного права (В.Г. Буткевич, М.В. Буроменський [129]) та науковці у галузі трудового права (Н.Б. Болотіна [48], В.С. Венедіков [56], О.М. Ярошенко [178] та ін.), приділяли увагу проблематиці міжнародно-правового регулювання праці. Наприклад, О.М. Ярошенко під міжнародно-правовим регулюванням праці розуміє здійснювану на міжнародному рівні діяльність держав і міждержавних об'єднань (організацій) щодо правового впорядкування відносин у сфері праці, їх юридичного закріплення, охорони та розвитку [178, с.29]. Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіна вважають, що міжнародно-правове регулювання праці –

встановлена міжнародними договорами система стандартів по врегулюванню праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору (тобто ті, які ратифікували його), використовують в національному законодавстві [48]. На думку О.І. Кисельової такий підхід значно звужує сферу застосування міжнародних стандартів по врегулюванню праці, оскільки у ньому визначається коло суб'єктів, які підпадають під міжнародно-правове регулювання праці: лише держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору [90, с.267]. Натомість, авторка надає авторське бачення категорії міжнародно-правового регулювання праці як діяльності держав та міжнародних організацій щодо впорядкування трудових відносин за допомогою права, їх юридичного закріплення, охорони та розвитку [90, с. 269]. Автори Великої юридичної енциклопедії у свою чергу зазначають, що міжнародні стандарти у сфері праці закріплені у багатосторонніх договорах, що становлять основу міжнародно-правового регулювання праці, під яким розуміють здійснювану на міжнародному рівні діяльність держав і міждержавних об'єднань (організацій) щодо правового впорядкування відносин у сфері праці, їх юридичного закріплення, охорони та розвитку [53].

З огляду на це, поняття «міжнародні трудові стандарти» є категорією декількох галузей знань, зокрема, теорії права, міжнародного публічного права та трудового права, що зумовлює існування різних наукових підходів до його визначення. Так, М.О. Кабаченко визначає міжнародні трудові стандарти як певний зразок (еталон, модель), якому характерна універсальність, загальність, об'єктивна форма вираження, який прийнятий компетентним органом міжнародної спільноти та зафіксований належним правовим способом у загальнодоступному документі і служить базовою нормою-принципом для порівняння з нею інших подібних об'єктів чи явищ [87]. Подібної думки дотримується і М.М. Грекова, яка у своєму дисертаційному дослідженні наголошує, що універсальні трудові норми виробляються як компроміс між державами з різним рівнем розвитку, щоб установити мінімальні спільні стандарти захисту працівників [62].

На думку А.М. Островерх, особлива роль міжнародних норм у розбудові внутрішнього національного трудового законодавства полягає в тому, що вони уособлюють та відображають міжнародний і зарубіжний досвід правового регулювання питань праці, особливо в період світової кризи на ринку праці, сприяють визначенню та належній імплементації міжнародних соціальних гарантій та стандартів із питань праці, дозволяють виокремити концептуальні напрями розвитку трудового законодавства в нашій країні, на належному рівні виконувати міжнародні зобов'язання з питань праці, можуть виступати складником національного законодавства України [136, с.46].

Вітчизняні дослідники, з метою відмежування від суміжних понять, також аналізують ознаки міжнародних трудових стандартів. Зокрема, серед ключових властивостей називають універсальність і загальний характер таких стандартів. Універсальність означає, що визначені права та гарантії є єдиними для всіх держав, які приєдналися до відповідного міжнародного акта, і мають однаковий обов'язковий характер незалежно від країни застосування. Загальний (або узагальнений) характер полягає в тому, що міжнародні стандарти, як правило, не деталізують дріб'язково обов'язки сторін, а встановлюють базові правила або принципи, досягнення яких кожна держава забезпечує самостійно [87].

Ще однією важливою ознакою науковці визначають офіційну фіксацію стандартів у доступній формі. Як підкреслює О.М. Кабаченко, основною умовою легітимності будь-якого стандарту є його чітка фіксація і доступність для ознайомлення всіма, що не виходить за межі легітимності правової норми [87].

У зарубіжній науковій літературі концепція міжнародних трудових стандартів також розглядається як ключовий елемент глобального правопорядку в сфері праці. Науковці зазначають, що сутність міжнародних стандартів праці полягає у встановленні мінімально необхідних, загальновизнаних норм і принципів, покликаних забезпечити справедливі умови праці у всьому світі. Визначальну роль у формуванні такого підходу

відіграє доктрина МОП. На Нобелівській лекції 1969 року МОП підкреслила, що встановлення міжнародних трудових стандартів – це, власне, визначення міжнародно визнаних принципів і цілей соціальної політики [127]. Тобто інтернаціональні норми праці розглядаються не лише як юридичні зобов'язання, а й як відображення певного консенсусу щодо базових соціальних цінностей (недопущення експлуатації, забезпечення справедливих умов праці тощо).

Зарубіжні фахівці з міжнародного трудового права наголошують на правовому характері міжнародних стандартів праці. Згідно з класичним визначенням МОП, міжнародні трудові стандарти – це правові інструменти, що розробляються тристоронніми представниками (урядів, роботодавців і працівників) і встановлюють основоположні принципи та права у сфері праці [128].

В англomовній літературі часто використовуються терміни «international labour standards (ILS)» або «global labour standards», маючи на увазі передусім систему норм МОП. Дотримання ключових положень стандартів з охорони праці, робочого часу, недискримінації, соціального захисту тощо під час пандемії COVID-19 дозволило урядам, роботодавцям і працівникам адаптуватися до кризи, зберігаючи елементи гідної праці. Міжнародні норми містять конкретні вказівки щодо політики, які допомагають здійснювати людиноцентричний підхід до відновлення після таких потрясінь.

Серед міжнародних трудових стандартів особливе місце посідають конвенції та рекомендації МОП, які охоплюють широкий спектр питань у сфері трудового права: від умов праці (робочий час, вихідні, оплачувані відпустки, охорона праці) до питань соціального захисту (соціальне страхування) [156, с.13].

Особливе місце серед актів МОП займають сім основних конвенцій, що закріплюють основоположні права працівників:

- 1) Конвенція №87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948) [113];

- 2) Конвенція №98 про право на організацію і колективні переговори (1949) [114];
- 3) Конвенції №29 (1930) і №105 (1957) про заборону примусової праці [112];
- 4) Конвенція №100 про рівну оплату праці (1951) [107];
- 5) Конвенція №111 про заборону дискримінації (1958) [108];
- 6) Конвенція №138 про мінімальний вік для прийняття на роботу (1973) [109];
- 7) Конвенція №182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці (1999) [111].

Варто зазначити, що система актів МОП не містить спеціального документа, присвяченого врегулюванню саме дистанційної праці. Натомість, загальнообов'язкові та рекомендаційні акти МОП широко врегульовують надомну роботу, яка за специфікою виконання є дещо відмінною від дистанційної. До таких актів належать Конвенція МОП №177 (1996) про надомну працю [110] та Рекомендація МОП № 184 (1996) [152].

Конвенція № 177 про надомну працю стала першим міжнародним договором, спеціально присвяченим умовам праці осіб, які працюють вдома або в іншому приміщенні поза виробничими приміщеннями роботодавця. У статті 1 Конвенції № 177 наводиться визначення терміна «надомна праця», під яким розуміють роботу, яку особа виконує за місцем свого проживання або в інших приміщеннях на власний вибір, але не на підприємстві роботодавця, за винагороду, з метою виробництва товарів або надання послуг згідно з вказівками роботодавця [110]. Тобто, надомний працівник працює поза безпосереднім контролем роботодавця, на відстані. При цьому не має значення, хто зі сторін трудового договору надає обладнання, матеріали чи інші ресурси для такої роботи.

Важливо зазначити, що Конвенція № 177 виключає з категорії надомних працівників тих осіб, які мають настільки високий ступінь автономії та економічної незалежності, що розглядаються як самозайняті особи. Отже,

Конвенція № 177 спрямована на захист прав залежних надомних працівників – фактично найманих працівників, які виконують роботу вдома за дорученням і оплатою роботодавця або посередника.

Конвенція ініціює комплексний підхід, який полягає у тому, що з одного боку, надомники мають користуватися всіма основними трудовими правами нарівні з іншими працівниками, а з іншого – держави повинні запровадити спеціальні заходи, аби врахувати особливості праці вдома.

Найважливішим принципом, закріпленим у Конвенції № 177, є принцип рівності ставлення до надомних працівників та інших категорій працівників. Відповідно до статті 4 Конвенції, національна політика повинна, наскільки це можливо, забезпечувати надомникам рівноправне ставлення в порівнянні з іншими працівниками, беручи до уваги особливості надомної праці та, за потреби, умови, що застосовуються до аналогічної роботи на підприємстві [110]. Зокрема, принцип рівного ставлення повинен проявлятися у таких трудових гарантіях надомних працівників як: 1) право створювати або вступати до організацій за власним вибором і брати участь у їх діяльності (тобто свобода асоціації і право на колективні переговори); 2) захист від дискримінації в сфері праці та зайнятості; 3) охорона праці та забезпечення безпечних і здорових умов праці; 4) право на справедливую оплату праці; 5) обов'язкове соціальне страхування та захист; 6) доступ до професійної підготовки та ін.

Практичне втілення принципу рівності покладається на держави-учасниці, які мають шляхом законів, колективних договорів чи інших заходів забезпечити рівність надомних працівників із звичайними працівниками у перелічених сферах.

У контексті захисту прав дистанційних працівників важливими є положення Конвенції № 1 (1919) про тривалість робочого часу [95] – першої конвенції МОП, яка увійшла в історію як символ боротьби за 8-годинний робочий день. Конвенція встановила норму робочого часу максимум 8 годин на день і 48 годин на тиждень для працівників промислових підприємств.

Згодом принцип 8-годинного робочого дня став загальноприйнятим стандартом і для сфери послуг (Конвенція № 30, 1930 р., поширила 48-годинний тиждень на торговельні та офісні заклади).

Для дистанційних працівників питання робочого часу і балансу між роботою та відпочинком є надзвичайно актуальним. З одного боку, віддалена робота часто надає гнучкість – працівник може розподіляти час на власний розсуд. З іншого – є ризик розмивання меж і фактичного збільшення тривалості роботи. Міжнародні стандарти, закріплені у Конвенції захищають право працівника не працювати понад усталені норми без відповідної компенсації і без крайньої потреби. Конвенції № 1 і № 30 встановили подвійну межу – денну і тижневу, що не втрачає значення і зараз. Навіть в умовах, за яких працівник розподіляє години самостійно, загальний обсяг робочого часу не повинен перевищувати допустимих меж.

Крім того, МОП розробила окремі конвенції про щотижневий відпочинок (Конвенція № 14, 1921 р. для промисловості [101], Конвенція № 106, 1957 р. для торгівлі та офісів [98]), які передбачають принаймні 24 години безперервного відпочинку щотижня. Для дистанційних працівників це означає, що тижневий вихідний є обов'язковим, і роботодавець не має права вимагати працювати без перерви тиждень лише тому, що працівник працює дистанційно.

Ключовим документом, що забезпечує фінансову безпеку працівників є Конвенція № 95 (1949) про охорону заробітної плати [106], норми якої вимагають, щоб заробітна плата виплачувалася регулярно, в законній валюті, захищаючи працівників від зловживань (надмірних штрафів, довільних відрахувань тощо). Зокрема, стаття 3 Конвенції № 95 зобов'язує виплачувати заробітну плату у встановлені строки, стаття 5 закріплює принцип, відповідно до якого «заробітна плата виплачується тільки грошовими коштами, що мають законний обіг» (за винятком тих випадків, коли національне законодавство або колективний договір передбачає частину виплати натурою) [106]. Для дистанційних працівників питання оплати праці також є особливо актуальним.

До працівника застосовуються всі гарантії оплати праці, (зарплата раз на місяць або частіше, заборона затримки виплати та ін.), а дистанційна форма роботи не може бути приводом порушувати цих гарантій.

Важливим актом МОП є також Конвенція № 155 (1981) про безпеку і гігієну праці – універсальний рамковий документ, який встановлює принципи державної політики у галузі охорони праці і відповідальність роботодавців. Конвенція має дуже широкий охоплення, оскільки застосовується до усіх секторів економіки і всіх працівників та зобов'язує кожну ратифікуючу державу розробити, за участю роботодавців та працівників, національну політику в галузі охорони праці, що має на меті «попередження нещасних випадків та шкоди здоров'ю, які виникають у ході роботи або пов'язані з роботою чи виникають в процесі роботи» [102].

Конвенція № 155 визначає, що відповідальність за безпечні умови на робочих місцях покладається передусім на роботодавців. Роботодавець повинен забезпечити, щоб робочий процес і обладнання були безпечними, і щоб здоров'ю працівників нічого не загрожувало.

Незважаючи на те, що Конвенція № 155 була розроблена в епоху традиційного виробництва, її принцип «безпечної праці для всіх» також прямо стосується дистанційної роботи. Ратифікувавши Конвенцію № 155, держава зобов'язана поширити дію законів з охорони праці на всіх працівників (включно з надомними та дистанційними, оскільки «Конвенція № 155 стосується безпеки та гігієни усіх працівників» [102].

Протягом останніх років МОП приділяє значну увагу темі цифрової економіки і майбутнього праці. У 2020–2021 рр. МОП публікувала аналітичні матеріали та настанови щодо безпечної та продуктивної організації дистанційної роботи під час пандемії COVID-19 [37]. Незважаючи на те, що рекомендації не мають нормативної сили, вони відображають позицію МОП, відповідно до якої дистанційна робота потребує оновлення трудового законодавства у питанні гарантування права на відключення, гнучкого режиму, охорони праці тощо.

На відміну від системи актів МОП, на регіональному рівні в межах законодавства ЄС розроблено декілька нормативних актів, що прямо встановлюють стандарти дистанційної роботи. До ключових актів ЄС, які прямо регулюють або мають опосередкований вплив на дистанційну працю можна віднести:

1) Європейську рамкову угоду про телероботу (2002) [12], укладену між представниками європейських роботодавців і профспілок, що встановила загальні принципи регулювання телероботи в країнах ЄС. В Угоді проголошено, що телеробота є добровільною як для працівника, так і для роботодавця (тобто здійснюється за угодою), телепрацівники мають ті ж трудові права (оплата, тренінги, колективні права тощо), що й офісні. Незважаючи на те, що ця рамкова угода не є формально законодавчим актом, в країнах ЄС вона імплементована через колективні договори і законодавство, фактично ставши стандартом регулювання дистанційної праці;

2) Директиву 2003/88/ЄС ЄС про деякі аспекти організації робочого часу [71], яка встановлює норми щодо максимального робочого тижня, мінімального часу відпочинку, відпусток тощо для всіх працівників, включно з тими, хто працює дистанційно. У контексті дистанційної роботи питання обліку і дотримання робочого часу є ключовим, і ця директива зобов'язує роботодавця забезпечити, щоб навіть при гнучкому графіку дистанційні працівники не працювали понаднормово;

3) Директиву (ЄС) 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці [69], яка окрім загальних вимог про інформування працівників щодо умов трудового договору, містить положення, важливі для працівників з гнучким графіком, залучених до дистанційної форми зайнятості. Норми директиви вимагають чіткого визначення основного місця роботи (або вказівки, що працівник має право самостійно визначати місце), режиму роботи, процедур виклику до офісу тощо;

4) Директиву (ЄС) 2019/1158 про баланс між роботою та особистим життям [70]. Незважаючи на те, що її норми у більшій мірі стосуються

відпусток по догляду за дітьми і гнучкого режиму роботи для батьків, директива закладає принцип, відповідно до якого працівники з сімейними обов'язками можуть просити про гнучкі умови праці (включно з дистанційною роботою).

Результати проведеного аналізу міжнародних та регіональних актів у сфері праці наведено нижче у таблиці «Порівняльна характеристика міжнародних стандартів дистанційної праці МОП та ЄС» (див. Додаток Б).

За результатами проведеної порівняльної характеристики чинних міжнародних стандартів дистанційної праці випливає, що МОП поки не виробила окремого глобального стандарту з дистанційної праці, але її діючі акти (Конвенція №177, Рекомендація №184) забезпечують загальні принципи для надомної та дистанційної роботи. Натомість, у рамках ЄС сформовано більш прогресивний підхід, відповідно до якого сучасні директиви ЄС та соціальні угоди встановлюють норми, що забезпечують гнучкість роботи, баланс між працею та особистим життям, а також гарантують договірну свободу сторін при запровадженні дистанційної роботи. Європейські стандарти дозволяють роботодавцю і працівнику домовитися про формат дистанційної роботи, забезпечуючи при цьому базові права і гарантії працівника. В цілому міжнародні стандарти, які регулюють дистанційну працю, можна охарактеризувати як такі, що намагаються поєднати гнучкість індивідуально-договірного регулювання з необхідними мінімальними соціальними гарантіями.

У сфері міжнародно-правових стандартів праці ідея договірної регулювання шляхом закріплення прав та обов'язків у трудовому договорі набула особливого значення як засіб забезпечення гідної праці та соціального захисту [156], оскільки розвиток договірних засад є визначальною тенденцією сучасного трудового права. Зокрема, Н.Д. Гетьманцева і Г.Г. Митрицька зазначають, що індивідуально-договірне регулювання складає специфіку розвитку трудового права як галузі та є основою вдосконалення правового регулювання трудових відносин [59]. Подібні ідеї висловлювалися ще на

початку 2000-х років, зокрема, В. Є. Жернаков відзначав, що зростання договірного регулювання, обумовлене відмовою від адміністративних засобів управління всіма сферами суспільного буття, відхід держави від опіки над усіма, пошук нових засобів розв'язання соціально-економічних проблем, пов'язаних із працею, викликали до життя нові відносини між традиційними суб'єктами трудового права, що постають в цьому процесі у новій якості [77].

Ідея індивідуально-договірного регулювання апелює до принципу диспозитивності у трудовому праві, який передбачає: все, що не заборонено і не врегульовано імперативно, може бути визначено за домовленістю сторін. У рамках цієї ідеї трудове право розглядається не лише як обмежувальний фактор (через встановлення мінімальних гарантій та заборон), але і як простір для творчого конструктивізму сторін трудового договору. Особливої значущості індивідуально-договірне регулювання набуває у сучасних умовах, коли з'являються нові види зайнятості. Зокрема, у сфері дистанційної праці, гнучкість та автономія договору є умовою збереження балансу інтересів, оскільки працівник сам обирає місце і час роботи, а роботодавець довіряє йому певну автономію в обмін на відповідальність за результат роботи.

Водночас ідея індивідуально-договірного регулювання дистанційної праці не є абсолютною, а передбачає межі свободи сторін у питанні визначення умов роботи. У трудових відносинах історично склалося, що повна свобода договору обмежується необхідністю захисту більш вразливої сторони – найманого працівника. Тобто, ідея індивідуально-договірного регулювання співіснує з ідеєю соціального захисту працівника. Їх синтез проявляється у тому, що умови трудового договору про дистанційну роботу не можуть погіршувати становище працівника порівняно з вітчизняним законодавством та міжнародними трудовими стандартами.

З огляду на це, система міжнародних норм у сфері праці історично розвивалася як реакція на зловживання повною свободою договору у трудових відносинах, встановлюючи межі й гарантії, але, при цьому, не скасовуючи сам інститут трудового договору. Ідея індивідуально-договірного регулювання

дистанційної праці у міжнародно-правовій сфері полягає у тому, що трудовий договір є основною правовою формою виникнення і регулювання дистанційних трудових відносин, і міжнародні акти визнають та захищають цю форму, встановлюючи певні стандарти його укладення та змісту.

Окрім цього, багато міжнародних документів у сфері праці прямо чи опосередковано посиляються на трудовий договір як основу трудових відносин. Наприклад, Конвенція МОП №158 про припинення трудових відносин (1982) захищає працівників від необґрунтованого звільнення, закріплюючи, що розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця повинно мати поважні причини. Міжнародна норма обмежує свободу роботодавця розривати укладений трудовий договір без належних підстав, тим самим зміцнюючи стабільність індивідуально-договірного регулювання. У контексті трудової міграції, Конвенція ООН про захист прав трудящих-мігрантів (1990) [126] вимагає, щоб мігранти-працівники мали не гірші умови трудових договорів, ніж громадяни даної країни, підкреслюючи рівність трудових договорів для всіх.

Аналіз системи міжнародних та регіональних актів дозволяє виокремити наступні ключові засади індивідуально-договірного регулювання дистанційної праці:

- 1) добровільність і свобода укладення трудового договору про дистанційну роботу. Фундаментальним принципом, який закладає основи індивідуально-договірного регулювання, є принцип добровільності трудових відносин. Міжнародні акти категорично забороняють примусову працю, тим самим стверджуючи, що трудові відносини повинні базуватися на вільній згоді працівника і роботодавця. Зокрема, Конвенція МОП №29 про примусову працю (1930) [105] та Конвенція МОП №105 про скасування примусової праці (1957) [97] закріплюють обов'язок держав забезпечити, щоб жодна особа не примушувалася до виконання роботи під загрозою покарання. Міжнародні норми гарантують, що вступ у дистанційні трудові відносини має відбуватися

на основі вільного волевиявлення сторін, тобто шляхом укладення добровільного трудового договору про дистанційну роботу;

2) дотримання мінімальних стандартів та автономії сторін під час укладення трудового договору про дистанційну роботу. Індивідуально-договірне регулювання дистанційної праці передбачає автономію сторін у визначенні умов трудового договору. Однак, як вже було вищезгадано, ця автономія не є абсолютною, оскільки вона обмежена рамками мінімальних стандартів, встановлених державою та міжнародними актами. Власне, міжнародні трудові стандарти покликані визначити так звані «правила гри», у межах яких сторони можуть вільно домовлятися про більш сприятливі умови. МОП у низці конвенцій закріплює мінімальні гарантії щодо оплати праці, тривалості робочого часу, відпочинку, охорони праці тощо, які мають бути дотримані в будь-якому трудовому договорі, у тому числі про дистанційну роботу. Так, Конвенція МОП №131 про встановлення мінімальної заробітної плати (1970) зобов'язує держави запровадити мінімальну оплату, нижче якої сторони не можуть встановити зарплату навіть за згодою. Таким чином, міжнародні акти втілюють ідею «свободи трудового договору у встановлених межах», оскільки забезпечують допустимий мінімум прав і гарантій дистанційного працівника;

3) забезпечення рівності та недискримінації. Міжнародні трудові стандарти впроваджують ідею, що індивідуальний трудовий договір про дистанційну працю має укладатися і виконуватися на умовах рівності сторін у правах. Конвенція МОП №111 про дискримінацію в сфері праці (1958) [96] та Конвенція №100 про рівну винагороду (1951) [99] вимагають, аби в трудових договорах не було різниці в оплаті чи інших умовах за ознаками статі, раси, релігії тощо. Таким чином, міжнародні акти гарантують, що свобода договору не буде використовуватись з метою дискримінації та обмеження трудових прав вразливих категорій працівників. Індивідуальне договірне регулювання повинно здійснюватися на засадах рівності та справедливості, відповідно до

якого дистанційний працівник має рівні можливості та оплату праці на рівні з офісними, а роботодавець не може нав'язувати дискримінаційні умови.

4) формалізація та прозорість умов трудового договору про дистанційну роботу. Вимога до належного оформлення та прозорості умов трудового договору є ще одним аспектом втілення ідеї договірної регулювання дистанційної праці. Рекомендація МОП №198 про трудові правовідносини (2006) закликає держави чітко визначати критерії наявності трудового договору та забезпечувати письмове підтвердження факту виникнення трудових відносин. У 2019 році на рівні ЄС була прийнята Директива (ЄС) 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці, яка зобов'язує роботодавців інформувати працівників про всі істотні умови контракту (робочий час, оплата, місце роботи, тривалість договору тощо) в короткі строки після початку роботи [69]. Фактично, директива імплементує на регіональному рівні ідею, відповідно до якої працівник як сторона повинен чітко знати свої права і обов'язки, визначені трудовим договором. Прозорість і інформованість є необхідними умовами справедливого індивідуального регулювання дистанційної праці.

Враховуючи вищевикладене, можемо зробити висновок, що міжнародні трудові стандарти відіграють ключову роль у формуванні правового підґрунтя для дистанційної праці в сучасних умовах. Глобальні виклики – цифровізація економіки, пандемія COVID-19, транснаціоналізація ринків – висунули на перший план проблему забезпечення гідних і безпечних умов праці незалежно від місця її виконання. У цих умовах норми, напрацьовані на рівні МОП та інших міжнародних інституцій, слугують орієнтиром для держав і роботодавців у регулюванні віддаленої зайнятості, визначаючи мінімальні стандарти та принципи, необхідні для захисту трудових прав і підтримання балансу інтересів сторін.

Вирішальне значення під час укладення трудового договору про дистанційну роботу має ідея договірної свободи при встановленні її умов. Міжнародні трудові акти підкреслюють добровільність трудових відносин.

Фундаментальні міжнародні норми категорично забороняють примусову працю, закріплюючи, що трудові відносини повинні базуватися на вільній згоді працівника і роботодавця (Конвенція МОП № 29 (1930) і Конвенція МОП № 105 (1957), Європейська рамкова угода про телероботу (2002). Таким чином, право сторін самостійно вирішувати питання про дистанційну форму праці та визначати її умови є проявом загального принципу диспозитивності трудового права. Індивідуально-договірне регулювання дозволяє гнучко врахувати потреби працівника (наприклад, місце проживання) і інтереси роботодавця (ефективне виконання завдань, економія ресурсів), знаходячи баланс через взаємну угоду.

Водночас міжнародно-правове регулювання дистанційної зайнятості ґрунтується на підході «автономія в межах мінімальних стандартів», який передбачає, що сторони можуть врегулювати багато аспектів дистанційної роботи на власний розсуд, але за умови дотримання мінімуму гарантій, встановлених національним законодавством та міжнародними нормами.

3.2. Сучасний стан та перспективи адаптації національного законодавства до міжнародних трудових стандартів у контексті індивідуально-договірного регулювання дистанційної роботи

Аналіз міжнародних і регіональних актів, проведений у підрозділі 3.1., дозволяє зробити висновок про те, що система міжнародних трудових стандартів, попри відсутність окремого універсального документа, спрямованого виключно на регулювання дистанційної роботи, вже сьогодні містить достатній набір норм і принципів, які можуть бути використані для її врегулювання. Норми МОП, рекомендації та директиви ЄС сформували концептуальне підґрунтя для балансування індивідуально-договірної свободи сторін із необхідністю збереження мінімальних гарантій працівника. У цьому сенсі міжнародні стандарти стали орієнтиром, який демонструє, що

дистанційна робота повинна розглядатися не як виняток із загальних трудових відносин, а як рівноправна форма організації праці із відповідними гарантіями.

Питання адаптації українського трудового законодавства до цих стандартів набуває особливої актуальності в умовах трансформаційних процесів, що відбуваються в Україні. З одного боку, євроінтеграційний курс держави вимагає системного наближення національних норм до *acquis* ЄС, у тому числі в сфері трудових відносин. Інтеграційний процес спрямований на проведення активних реформ у сфері праці як основному середовищі для реалізації прагнень, професійних прагнень та навичок людини [167, с. 557]. З іншого боку внутрішні виклики, пов'язані з цифровізацією економіки, наслідками пандемії COVID-19, а також умовами воєнного стану, створюють додаткову потребу в оновленні трудового законодавства, яке у своїй основі досі спирається на положення КЗпП України 1971 року.

Адаптація у цьому контексті передбачає не лише технічне запозичення окремих норм, а й глибинне переосмислення концептуальних засад інституту трудового договору про дистанційну роботу, адже саме він є основною правовою формою організації відносин між працівником і роботодавцем в умовах гнучкої та цифрової економіки.

Великий енциклопедичний юридичний словник трактує адаптацію законодавства як форму правової гармонізації, сутність якої полягає в узгодженні та пристосуванні нормативно-правових актів національного законодавства до міжнародних, європейських або внутрішньодержавних правових стандартів [54, с. 16]. Адаптація законодавства до міжнародних трудових стандартів полягає у системному, безперервному процесі приведення національних правових актів у відповідність до *acquis* ЄС (через прийняття або зміну норм). В українських реаліях адаптація трудового законодавства зумовлена як євроінтеграційним курсом держави, так і внутрішньою потребою осучаснення положень КЗпП України.

На євроінтеграційному шляху вітчизняне законодавство впроваджує базові принципи міжнародно-правового регулювання дистанційної праці,

серед яких добровільність дистанційної роботи, рівність прав, гнучкість у часі роботи, індивідуально-договірне визначення умов, гарантії відпочинку тощо.

Зазначені принципи збігаються з ключовими засадами європейського підходу регулювання нетипових форм зайнятості. Зокрема, відповідно до принципу добровільності, який закріплений як в Україні так і в ЄС (згідно з Рамковою угодою 2002 р.), дистанційна робота запроваджується за угодою сторін, а працівник не може бути примушений працювати дистанційно без згоди. У країнах ЄС (наприклад, Естонія) закон також прямо забороняє роботодавцю в односторонньому порядку переводити працівника на дистанційну роботу чи вимагати повернення в офіс – потрібна згода обох сторін [4]. Водночас, у багатьох державах після досвіду пандемії COVID-19 з'являються норми про право працівника запитати дистанційну форму та обов'язок роботодавця обґрунтувати відмову. В Україні подібне право вже закріплене для певних категорій (батьки, вагітні тощо), що відповідає положенням Директиви ЄС 2019/1158 про work-life balance. В інших випадках, працівники в Україні поки що не мають загального права вимагати дистанційної роботи, водночас, у майбутньому, механізм «запиту гнучкого режиму» для працівників за європейським зразком може бути передбачений проектом нового Трудового кодексу.

Вітчизняне трудове законодавство також містить положення, спрямовані на забезпечення рівності прав дистанційних працівників. По-перше, закріплено, що дистанційна робота не впливає на обсяг трудових прав працівника: він зберігає право на оплачувану відпустку, соціальні гарантії, участь у профспілках тощо нарівні з офісними працівниками. По-друге, з метою підтримки працівників із сімейними обов'язками, закон доповнено нормою, за якою вагітні жінки, батьки дітей до 3 років, особи з малою дитиною чи з інвалідністю тощо мають право працювати дистанційно (якщо це сумісно з характером роботи), і роботодавець зобов'язаний розглянути таке прохання і може відмовити лише за виробничої необхідності. Таким чином, уразливі категорії отримують законне підґрунтя для переходу на дистанційним режим.

Крім того, вперше запроваджено норми, які прямо пов'язують боротьбу з дискримінацією з дистанційною роботою: зокрема, працівник, який зазнав дискримінації або домагань на робочому місці, може вимагати тимчасового (до 2 місяців) переведення на дистанційну роботу для свого захисту. Запропоновані положення відтворюють принципи Рамкової угоди про телероботу (2002) щодо рівного ставлення (ст. 4 угоди). Також вони узгоджуються з вимогами Директиви (ЄС) 2019/1158 (ст. 9 – право працівників з дітьми запитувати гнучкий режим; ст. 11 – захист від несприятливих наслідків за використання такого права). У національному законодавстві це знайшло вираз у ч. 12 ст. 60² КЗпП України (право вразливих категорій на дистанційну роботу), а також у змінах до ст. 179 КЗпП України (щодо умов праці вагітних і осіб з сімейними обов'язками) та ст. 2¹ КЗпП України, яка декларує рівність трудових прав усіх працівників. Крім того, ст. 13 КЗпП України зобов'язує включати до колективних договорів заходи із забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків. Імплементация зазначених змін приводить законодавство України у відповідність до стандартів ЄС у сфері недискримінації (Директива 2000/78/ЄС, 2006/54/ЄС тощо) і сприяє реалізації цілей ЄС щодо підвищення участі жінок на ринку праці.

Окрім цього, у результаті останніх змін до КЗпП України було запроваджено поняття «періоду відключення» для дистанційних працівників. Під час такого періоду відключення працівник може не відповідати на дзвінки чи повідомлення, і це не вважається порушенням трудової дисципліни.

Європейські стандарти наполягають на забезпеченні належного відпочинку та балансу між роботою і особистим життям працівників. Згідно зі ст. 3 Директиви 2003/88/ЄС, кожен працівник має право на мінімум 11 послідовних годин відпочинку щодня, а середня тривалість робочого тижня не повинна перевищувати 48 годин. Європейський парламент стоїть на позиції, що «постійна підключеність» та очікування доступності працівника у будь-який час негативно впливають на фундаментальні права, здоров'я та баланс життя, підкресливши, що право працівників на відключення є життєво

необхідним для захисту їхнього фізичного і ментального здоров'я, запобігання вигоранню та іншим психосоціальним ризикам. Хоча наразі право на відключення прямо не закріплене актами права ЄС, Єврокомісія на підставі рекомендацій Європарламенту розпобляє директиву, яка встановлює мінімальні стандарти реалізації цього права.

Впровадження права на відключення у національному законодавстві відповідає Директиві 2003/88/ЄС (ст. 3 – мінімальний щоденний відпочинок; ст. 6 – максимальна тривалість робочого тижня) і враховує положення Резолюції Європарламенту 2019/2181(INL) про право на відключення. В українському законодавстві новація відображена в ч. 8 ст. 60-2 КЗпП України, де прямо закріплено право дистанційного працівника на період відпочинку (відключення). Також слід врахувати, що навіть за гнучкого графіку дистанційної роботи загальна тривалість праці не може перевищувати норм ст. 50 і 51 КЗпП України (40 годин на тиждень для повнолітніх, скорочений час для неповнолітніх тощо) – ця вимога гармонізує національні правила з принципами Директиви 2003/88/ЄС щодо граничного робочого часу. Отже, внесені зміни забезпечують необхідний баланс між гнучкістю дистанційної зайнятості та дотриманням базових соціальних стандартів ЄС у сфері робочого часу і відпочинку.

Незважаючи на значні кроки на шляху адаптації правового регулювання дистанційної праці до стандартів ЄС, аналіз міжнародних трудових стандартів, проведений у підрозділі 3.1 дозволяє окреслити проблемні питання правового регулювання дистанційної праці, які потребують вирішення та гармонізації з правом ЄС.

Зокрема, у сфері безпеки і гігієни праці вітчизняне законодавство покладає відповідальність за безпечність робочого місця на самого працівника. Дистанційний працівник зобов'язаний дотримуватися вимог охорони праці та нести відповідальність за ризики на своєму місці роботи (скажімо, за справність електромережі, ергономіку робочої зони тощо). Натомість стандарти ЄС, як правило, не звільняють повністю роботодавця від

відповідальності за умови праці, навіть якщо робота виконується віддалено. Директива 89/391/ЄЕС про безпеку і гігієну праці зобов'язує роботодавця відповідати за безпечні умови на всіх місцях, де працюють його працівники. У більшості країн ЄС роботодавець повинен оцінити ризики домашнього робочого місця і за можливості контролювати дотримання мінімальних вимог. В Україні роль роботодавця поки обмежена проведенням інструктажів та забезпеченням засобів захисту інформації. Водночас, повне перекладення ризиків охорони праці на працівника не узгоджується з Конвенцією МОП № 155 про безпеку та гігієну праці і директивами ЄС. Тому в перспективі українське законодавство могло б передбачити більш збалансований підхід, а саме зобов'язати роботодавця проводити оцінку ризиків дистанційних робочих місць (на основі фото, опитувальника чи відеоогляду), надавати працівнику рекомендації щодо облаштування, забезпечити його обладнанням за потреби тощо. Наразі ж існує певний дисбаланс, коли працівник фактично «страхує» роботодавця від ризиків, беручи їх на себе.

Окрім цього вітчизняне трудове законодавство не містить спеціальних положень про цифровий нагляд за працівниками. У контексті дистанційної роботи роботодавці все частіше застосовують програми для моніторингу активності працівників (скріншоти екрана, відеонагляд тощо) з метою обліку робочого часу і продуктивності. Проте такі дії можуть порушувати право працівника на повагу до приватного життя та персональних даних. Проблемними є відсутність чітких меж і процедур отримання роботодавцем згоди працівника на встановлення програм контролю, забезпечення конфіденційності та ін. Недосконалість законодавства створює ризик надмірного втручання в особисте життя дистанційного працівника, а також правову невизначеність для роботодавця (де проходить межа допустимого контролю). Практика показує, що відсутність прозорих правил може призвести до зловживань – прихованого стеження або збору надлишкових даних, що підриває довіру у трудових відносинах і може порушувати норми про захист персональних даних.

Європейські норми наголошують на тому, що впровадження цифрових технологій не повинно порушувати основоположні права працівників, у тому числі право на приватність. Рамкова угода про телероботу (2002) передбачає, що роботодавець повинен поважати приватне життя телепрацівника, а будь-які заходи моніторингу мають здійснюватися пропорційно до мети і в рамках національного законодавства. Згідно з цією Угодою, контроль за роботою телепрацівника не може бути надмірним, не допускається встановлення програм, призначених виключно для постійного спостереження за присутністю працівника за комп'ютером, поза межами нормальної виробничої необхідності. Загальне право ЄС про захист даних (GDPR) також вимагає, щоб обробка персональних даних працівників (у тому числі даних про їх активність) була законною, прозорою та мінімально необхідною. У Резолюції Європарламенту 2019/2181(INL) наголошено, що цифрові інструменти мають використовуватися з обережністю, щоб не порушувати права працівників на справедливі умови праці, зокрема на обмеження робочого часу та відпочинок. Таким чином, для гармонізації з цими стандартами Україна повинна запровадити норми, що регулюють порядок онлайн-моніторингу, а саме визначити допустимі межі контролю і гарантії захисту конфіденційності дистанційних працівників.

Поява дистанційної роботи призвела також до нових викликів у сфері психологічного клімату та недопущення мобінгу (цькування) працівників. Традиційні механізми виявлення й припинення випадків булінгу на робочому місці розраховані на фізичну присутність (спостереження керівництва, звернення до уповноважених осіб на місці тощо). Проте при дистанційній роботі спілкування переходить в онлайн (електронна пошта, месенджери, відеоконференції). Вітчизняне законодавство не надає чіткої відповіді, як протидіяти кібер-мобінгу. Відсутність превентивних норм і процедур може призводити до того, що потерпілий дистанційний працівник залишається наодинці з проблемою, а роботодавець не несе відповідальності за атмосферу у віртуальному робочому середовищі.

Європейське трудове право надає велику увагу протидії мобінгу і дискримінації на роботі. Хоча специфічно про «кібер-мобінг» в актах ЄС не йдеться, загальні вимоги Директив про рівне поводження (2000/78/ЄС, 2000/43/ЄС) та про охорону праці (89/391/ЄЕС) зобов'язують роботодавця забезпечувати робоче середовище, вільне від утисків і образливої поведінки. Європейський парламент неодноразово звертав увагу, що в умовах зростання телероботи зростає і ризик психосоціальних проблем, зокрема ізольованості та стресу. З метою адаптації вітчизняного законодавства до права ЄС видається доцільним передбачити обов'язок роботодавця ідентифікувати та оцінювати ризики психосоціального характеру при організації дистанційної роботи.

Пропозиції щодо вдосконалення ключових умов індивідуально-договірного регулювання дистанційної роботи наведені у таблиці «Пропоновані зміни та доповнення до КЗпП України у контексті адаптації до стандартів ЄС» (див. Додаток В).

Окрім цього, з метою гармонізації термінології слід актуалізувати деякі поняття. Зокрема, як показують європейські тенденції, все більш популярною стає гібридна робота (частково в офісі, частково дистанційно). Офіційних директив чи регламентів ЄС, які б містили визначення «hybrid work» немає, водночас, Європейська комісія, Єврофонд та Європейський парламент у своїх дослідженнях і резолюціях активно використовують термін «hybrid work». Наприклад, у звіті Єврофонду «Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age» (2020) прямо виділено гібридний режим як форму, що поєднує on-site work і remote work [10].

У нормах КЗпП України (ч. 7 ст. 60² КЗпП України) зазначено, що виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням роботи на робочому місці [93]. Тобто фактично врегульовано саму можливість поєднання, але поняття «гібридна робота» не передбачено. Наразі чинний КЗпП України передбачає три форми організації праці: надомну, дистанційну, стаціонарну (традиційну) роботу. Гібридна робота логічно поєднує їх елементи, тому закріплення цього поняття зробить систему найбільш повною.

Закріплення категорії дозволить уникнути розбіжностей у тлумаченні та забезпечити системність законодавства.

Таким чином, можемо констатувати, що станом на 2025 рік вітчизняне законодавство у значній мірі кореспондує з положеннями Рамкової угоди про телероботу 2002 року, закріплюючи принцип добровільності дистанційної роботи. Водночас, перспективним напрямом розвитку є деталізація обов'язків роботодавця з урахуванням практики ЄС, зокрема щодо надання технічних засобів, програмного забезпечення та компенсації витрат на інтернет, електроенергію й амортизацію. Удосконалення законодавства має передбачати збалансований розподіл обов'язків, включно з оцінкою ризиків робочого місця дистанційного працівника роботодавцем та закріплювати конкретні санкції за порушення права на відключення та обов'язок виплати компенсації працівнику.

Подальша адаптація вітчизняного трудового законодавства повинна базуватися на синтезі міжнародних стандартів та національних реалій. Адаптація національного законодавства повинна забезпечувати баланс між індивідуально-договірною свободою сторін та гарантіями соціального захисту, що є ключовою передумовою розвитку правового інституту дистанційної роботи в Україні.

Висновки до розділу 3

1. Доведено системоутворювальну роль міжнародних трудових стандартів у формуванні правового каркаса дистанційної праці, який забезпечує рівноправне сприйняття дистанційної зайнятості як повноцінної форми організації праці, а не як винятку з класичної моделі трудових відносин.

2. Узагальнено, що ідея індивідуально-договірного регулювання є стрижнем сучасного міжнародного підходу, відповідно до якого свобода сторін конкретизувати умови праці поєднується з імперативом мінімальних гарантій, які не можуть бути знижені договором.

3. Установлено, що міжнародно-правове регулювання дистанційної праці вибудовується через інтеграцію норм про надомну працю, охорону праці, робочий час, оплату та соціальний захист, що комплексно поширюються і на дистанційну форму організації праці.

4. Аргументовано модель «автономія в межах стандартів», відповідно до якої диспозитивність змісту трудового договору про дистанційну роботу функціонує в межах гарантованих норм (час відпочинку, безпека і гігієна праці, недискримінація, мінімальна оплата тощо). Ключовими принципами є добровільність та рівність, а також недопустимість примусу до дистанційної роботи чи відмови від базових прав за угодою сторін.

5. Проаналізовано, що право на відключення, інтегроване у КЗпП України, гармонізує національне регулювання з підходами ЄС до мінімальних періодів відпочинку та обмеження понаднормової роботи. Подальша деталізація механізмів відповідальності роботодавця підвищить ефективність цієї гарантії.

6. Встановлено, що найбільш відчутний «розрив» із європейськими стандартами зберігається у сфері охорони праці: українська модель покладає надмірний ризик на працівника, тоді як у праві ЄС роботодавець зобов'язаний оцінювати й управляти ризиками на всіх фактичних місцях виконання роботи (включно з домівкою) та надавати практичні рекомендації/засоби.

7. Визначено потребу термінологічної модернізації, яка полягає у законодавчому закріпленні «гібридної роботи». Запропоновано зміни та

доповнення до чинного КЗпП України відповідно до стандартів ЄС, які полягають у: а) перерозподілі обов'язків з охорони праці з включенням обов'язкової дистанційної оцінки ризиків роботодавцем; б) врегулюванні компенсацій; в) санкціях за порушення права на відключення та ін.

8. Зроблено узагальнюючий висновок про те, що розвиток інституту трудового договору про дистанційну роботу забезпечується поєднанням міжнародних трудових стандартів і національного законодавства та відіграє роль головного інструмента конкретизації прав і обов'язків сторін у межах гарантованих мінімальних стандартів у сфері праці.

Результати були опубліковані у таких працях автора: [156], [159].

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення доктрини трудового права й сучасних концепцій нестандартної зайнятості, проведено комплексний аналіз національного законодавства України, міжнародних і європейських стандартів та правозастосовної практики, що дало змогу вирішити наукове завдання вироблення цілісної моделі індивідуально-договірного регулювання дистанційної праці. Значення дисертаційного дослідження полягає у: 1) розширенні наукового понятійного апарату трудового права; 2) адаптації національного законодавства до європейських та міжнародних стандартів; 3) виробленні авторських концептуальних підходів до визначення істотних і додаткових умов трудового договору про дистанційну роботу; 4) формулюванні практичних пропозицій, спрямованих на підвищення ефективності правового регулювання дистанційної праці.

Наукові результати оформлено у вигляді авторських висновків і пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства, спрямованих на забезпечення ефективної, безпечної та справедливої організації дистанційної праці. За результатами дослідження зроблено наступні висновки.

1. Дистанційна робота у сучасному правовому полі розглядається як багатогранне явище, що має міждисциплінарний характер, поєднуючи ознаки соціально-економічного феномена, форми організації праці та специфічного виду трудових правовідносин. На підставі аналізу вітчизняних та зарубіжних наукових підходів, дистанційна робота розглянута у наступних значеннях: 1) як окремий вид нестандартної зайнятості, під яким варто розуміти нестандартну модель регулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем, засновану на організаційних особливостях дистанційної праці; 2) як форма організації праці, відповідно до якої працівник виконує роботу з використанням інформаційно-комунікаційних технологій поза місцезнаходженням роботодавця без підпорядкування правилам внутрішнього розпорядку, якщо інше не передбачено локальним нормативним актом; 3) як особливий вид трудових відносин, що виникають між роботодавцем та

дистанційним працівником на підставі трудового договору про дистанційну роботу.

2. Запропоновано авторське визначення трудового договору про дистанційну роботу як письмового двостороннього договору між працівником і роботодавцем, предметом якого є виконання працівником визначеної роботи поза місцем знаходження роботодавця (дистанційно) з використанням електронних засобів комунікації, без прямого підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку, в інтересах роботодавця та за плату, яку роботодавець зобов'язується своєчасно виплачувати. Запропоноване визначення враховує сучасні тенденції цифровізації праці та поєднує три ключові особливості дистанційної роботи: виконання визначеної роботи поза місцем розташування роботодавця; застосування інформаційно-комунікаційних технологій як обов'язкового засобу зв'язку; гнучку організацію робочого часу та просторову мобільність працівника.

Як правова конструкція, трудовий договір про дистанційну роботу виконує всі основні функції трудового договору, адаптовані до специфіки дистанційної праці, серед яких виокремлено:

а) функцію підстави виникнення трудових відносин, з якої починаються, існують та розвиваються дистанційні трудові правовідносини між конкретним працівником і роботодавцем;

б) регулятивну функцію, в межах якої трудовий договір про дистанційну роботу виконує роль локального регулятора конкретно-трудова відносин та слугує інструментом реалізації принципу свободи праці в специфічних умовах, дозволяючи індивідуалізувати організацію праці під потреби дистанційного працівника і роботодавця;

в) охоронну функцію, відповідно до якої трудовий договір про дистанційну роботу забезпечує працівнику гарантії трудових прав, виступаючи умовою для поширення на нього трудового законодавства та виключає ризик того, що відносини будуть розцінені як нелегальні або як цивільно-правові;

d) соціальну функцію забезпечення зайнятості, в межах якої трудовий договір про дистанційну роботу дозволяє продовжувати трудові відносини навіть за неможливості бути фізично присутнім на робочому місці, а також сприяє збереженню кадрового потенціалу, запобігає масовому безробіттю серед внутрішньо переміщених осіб, забезпечує гнучкість ринку праці в умовах надзвичайного стану.

3. У межах дослідження змісту трудового договору про дистанційну роботу до істотних умов віднесено: трудову функцію (з урахуванням показників результативності), місце виконання роботи, режим робочого часу й відпочинку (включно з періодом відключення), порядок і розміри оплати праці, матеріально-технічне забезпечення (передання/використання власного обладнання, канали зв'язку), компенсації витрат (інтернет, електроенергія, амортизація).

До додаткових умов трудового договору про дистанційну роботу віднесено: 1) порядок цифрового моніторингу (межі, пропорційність, прозорість); 2) умову про конфіденційність та інформаційну безпеку.

Обґрунтовано, що Типова форма договору виконує функцію орієнтира у процесі індивідуально-договірного регулювання дистанційної роботи, але, водночас, має прогалини (порядок компенсації, виплата витрат за амортизацію, питання контролю та приватності), що потребують доопрацювання на підзаконному нормативно-правовому рівні та самостійної конкретизації сторонами в умовах трудового договору.

4. Розкрито особливості процедури укладення трудового договору про дистанційну роботу. Установлено, що його специфіка полягає у: 1) обов'язковій письмовій формі (паперовій або електронній), що має забезпечити правову визначеність трудових відносин; 2) можливості укладення договору з використанням кваліфікованого електронного підпису; 3) адаптації процедури до умов воєнного стану, під час дії якого сторони можуть самостійно обирати форму договору; 4) додаткових гарантіях для неповнолітніх (визначення «легкої роботи», обов'язковий медичний огляд,

скорочений робочий час, участь батьків у процедурі укладення договору); 5) адміністративно-правових і колізійних викликах під час укладення договорів з іноземними громадянами.

5. У ході дослідження встановлено, що правова природа припинення трудового договору про дистанційну роботу не відрізняється від класичного договору, однак специфіка дистанційної форми праці зумовлює особливості його документального оформлення та процесуального забезпечення. По-перше, підстави припинення є універсальними й закріплені у ст. 36 КЗпП України та суміжних нормах (звільнення за угодою сторін, за ініціативою працівника чи роботодавця, у зв'язку з незалежними обставинами). По-друге, оформлення припинення договору в умовах дистанційної роботи здійснюється із широким використанням електронного документообігу та кваліфікованого електронного підпису (КЕП). По-третє, на період дії воєнного стану (ч. 2 ст. 7 Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану») передбачена ще більша гнучкість: сторони можуть погоджувати будь-який доступний спосіб електронної комунікації (електронна пошта, месенджери, корпоративні системи документообігу). З огляду на це, зроблено висновок про необхідність нормативного закріплення детальної процедури припинення дистанційних трудових відносин у КЗпП України та спеціальних актах.

6. Констатовано, що наявні норми КЗпП і спеціальні акти забезпечують базові гарантії дистанційного (оплата праці, право на відпочинок, заборона дискримінації, гарантії при звільненні), та, водночас, не враховують усіх ризиків дистанційної праці. Зокрема, відсутня чітка регламентація: порядку компенсації витрат дистанційного працівника; механізму захисту надмірного цифрового контролю; розподілу обов'язків з охорони праці між сторонами.

7. Систематизовано колізійні питання правового регулювання дистанційної роботи: розподіл обов'язків щодо охорони праці; матеріально-технічне забезпечення дистанційної праці; неврегульованість критеріїв «легкої праці» для неповнолітніх; складнощі із застосуванням електронного

підпису; відсутність спрощених процедур для укладення договорів з іноземцями та ін.

Сформульовано пропозиції щодо внесення змін до КЗпП України та підзаконних актів з метою усунення цих прогалин, а саме:

1) у положеннях чинного КЗпП України (ст.ст. 24, 29, 50–51, 60² КЗпП України):

а) прирівняти електронну форму трудового договору (з КЕП/визнанням е-підписом) до письмової у загальному порядку;

б) ст. 60² КЗпП України доповнити нормою про обов'язок компенсації роботодавцем витрат (інтернет, електроенергія, амортизація власного обладнання) за замовчуванням, якщо інше прямо не погоджено сторонами;

в) закріпити у ст. 60² КЗпП України механізм відповідальності роботодавця за порушення права на відключення (компенсацію або штраф);

г) внести до ст.ст. 29, 60² КЗпП України обов'язок роботодавця здійснювати оцінку ризиків місця роботи дистанційного працівника (зі згоди працівника), надавати психогігієнічні рекомендації, гарантувати безпеку наданого робочого обладнання;

д) у ст. 188 КЗпП України закріпити легальне визначення «легкої роботи» й затвердити перелік дозволених дистанційних видів для неповнолітніх осіб від 14 років;

е) у ст. 60² КЗпП України закріпити право укладати з іноземним громадянином трудовий договір в спрощеному порядку з використанням визнаних е-підписів іноземних держав;

1) на рівні підзаконних нормативно-правових актів:

а) унормувати електронну згоду батьків і порядок використання КЕП неповнолітніх (із підтвердженням законного представника).

б) у Типовій формі трудового договору про дистанційну роботу передбачити обов'язкові пункти про: презумпцію забезпечення засобами праці роботодавцем (з можливістю відступу за домовленістю й адекватною компенсацією); порядок компенсації та амортизацію; оцінку роботодавцем

ризиків на робочому місці дистанційного працівника; психосоціальну підтримку; конфіденційність і політику моніторингу.

8. На підставі аналізу вітчизняної судової практики встановлено, що найбільш поширені спори виникають через: недоведення належного виконання обов'язків дистанційним працівником за трудовим договором, відмову у виплаті заробітної плати, дисциплінарну відповідальність за порушення нечітких критеріїв оцінки результатів праці дистанційного працівника. У практиці ЄС центральним є питання балансу між правом роботодавця на контроль і правом працівника на приватність. ЄСПЛ у своїх рішеннях (наприклад, у справах *Barbulescu v. Romania*, *Antovic and Mirkovic v. Montenegro*) підкреслює необхідність забезпечення пропорційності заходів електронного моніторингу.

9. Дослідження міжнародно-правових стандартів (Конвенція МОП № 177, Рекомендація № 184, Рамкова угода ЄС про телероботу 2002 р., Директива 2003/88/ЄС про організацію робочого часу, Резолюція Європарламенту 2021 р. про «право на відключення») засвідчує, що ключовими орієнтирами у сфері дистанційної праці є: письмова форма договору, забезпечення рівності прав дистанційних і офісних працівників, гарантії охорони праці, компенсація витрат, право на відключення та ін. Для України перспективним є імплементація цих прогресивних положень у КЗпП та спеціальні нормативні акти, зокрема шляхом законодавчого закріплення поняття «гібридна робота», механізмів компенсації витрат, детальної регламентації права на відключення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. 1 in 4 Remote Workers Report Declining Social Skills, Struggling With Eye Contact and Conversing. ResumeBuilder.com. URL: <https://www.resumebuilder.com/1-in-4-remote-workers-report-declining-social-skills-struggling-with-eye-contact-and-conversing/> (дата звернення: 04.03.2025).
2. Act relating to the working environment, working hours and employment protection, etc. (Working Environment Act). Lovdata. URL: <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2005-06-17-62> (дата звернення: 08.04.2025).
3. Arrêté du 30 mai 2006 portant extension de l'accord national interprofessionnel relatif au télétravail. Legifrance. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000640310?utm> (дата звернення: 02.07.2025).
4. Boundless EOR. Remote Work in Estonia. URL: <https://boundlesshq.com/guides/estonia/remote-work/> (дата звернення: 05.04.2025).
5. Charalampous M., Grant C. A., Tramontano C. Getting the measure of remote e-working: A revision and further validation of the E-work life scale. Employee Relations. 2023. Vol. 45, No. 1. P. 45–68. DOI: 10.1108/ER-11-2021-0483.
6. CNIL & Télétravail : que dois-je faire? Marvell Avocats. Paris, 2025. URL: <https://marvellavocats.com/en/node/601> (дата звернення: 03.07.2025).
7. Countouris N., De Stefano V. Out of sight, out of mind? Remote work and contractual distancing. In: The Future of Remote Work. 2023. P. 147.
8. Davidov G. Non-waivability in Labour Law. Oxford Journal of Legal Studies. 2020. Vol. 40, No. 3. P. 482–507. DOI: 10.1093/ojls/gqaa016 (дата звернення: 16.07.2025).
9. Eurofound; International Labour Office. Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work. Luxembourg; Geneva, 2017.

10. Eurofound. Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. 74 p. ISBN 978-92-897-2086-5. DOI: 10.2806/76236. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age> (дата звернення: 05.04.2025).
11. Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Lovdata. URL: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2002-07-05-715> (дата звернення: 10.06.2025).
12. Framework agreement on telework. European Agency for Safety & Health at Work (EU-OSHA). URL: <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/framework-agreement-telework> (дата звернення: 02.07.2025).
13. France: The Right to Disconnect Q&A. Mayer Brown. URL: <https://www.mayerbrown.com/en/insights/publications/2025/03/france-the-right-to-disconnect-qa> (дата звернення: 06.05.2025).
14. France: Video Recordings Obtained Without Employees' Prior Notification and Personal Email may be Admitted as Evidence in Court. L&E Global. URL: <https://leglobal.law/2025/03/26/france-video-recordings-obtained-without-employees-prior-notification-and-personal-email-may-be-admitted-as-evidence-in-court/> (дата звернення: 16.07.2025).
15. Freedland M., Bogg A., Cabrelli D., Collins H., Countouris N., Davies A. C. L., Prassl J. (eds.). The Contract of Employment. Oxford: Oxford University Press, 2016. URL: <https://academic.oup.com/book/5227> (дата звернення: 11.03.2025).
16. Freedland M. The Personal Employment Contract. Oxford Monographs on Labour Law. Oxford: Oxford University Press, 2005; online edn 2010. 604 p. DOI: 10.1093/acprof:oso/9780199298631.001.0001 (дата звернення: 11.03.2025).

17. The Future of Jobs Report 2023. World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/> (дата звернення: —).
18. Health and Safety at Work etc. Act 1974. UK Public General Acts, 1974, с. 37. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37> (дата звернення: 04.03.2025).
19. Hepple B. A. The Fall and Rise of Unfair Dismissal. *Industrial Law Journal*. 1992. Vol. 21, No. 2. P. 115–132.
20. ISO 45003:2021. Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks. Geneva: International Organization for Standardization, 2021. 32 p.
21. Juffras D. M. Employment at Will and Exceptions. School of Government, UNC-Chapel Hill, 2020. URL: [Employment at Will.pdf](#) (дата звернення: —).
22. Kurkowski H. Monitoring Remote Workers: The Good, The Bad and The Ugly. *Forbes (Council Post)*, 08.12.2021. URL: <https://www.forbes.com/sites/forbesagencycouncil/2021/12/08/monitoring-remote-workers-the-good-the-bad-and-the-ugly/> (дата звернення: —).
23. Legge 22 maggio 2017, n. 81 «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale...». *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana*. 13.06.2017. n. 135. URL: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg> (дата звернення: 06.05.2025).
24. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. *Boletín Oficial del Estado*. 06.12.2018. núm. 294. URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673> (дата звернення: 06.05.2025).
25. Ministry of Labour and Social Policy. Project BG05M9OP001-1.025 Future of Labour. 2019. URL: <https://www.mlsp.government.bg/uploads/1/lm-report-v3.pdf> (дата звернення: —).

26. Vapnyarchuk N. M., Inshyn M. I., Yaroshenko O. M., Yakovlyev O. A., Sereda O. H. Non-compete agreement in Ukraine: world experience on a national scale. *Informatologia*. 2022. Vol. 55, No. 1–2. P. 1–13. URL: <https://hrcak.srce.hr/clanak/391551> (дата звернення: —).
27. Nergaard K., Andersen R. K., Alsos K., Oldervoll J. *Fleksibel arbeidstid. En analyse av ordninger i norsk arbeidsliv*. Fafo report 2018:15. Oslo, 2018. URL: <https://www.fafo.no/images/pub/2018/20664.pdf> (дата звернення: —).
28. Nilles J. M. *Telecommunications-transportation tradeoff: options for tomorrow*. Routledge, 2017.
29. Yaroshenko O. M., Lutsenko O. Ye., Melnychuk N. O., Mohilevsky L. V., Vapnyarchuk N. M. The Impact of Digitalization on Labor Relations in Ukraine. *InterEULawEast*. 2023. Vol. 10, No. 1. P. 67–82. URL: <https://hrcak.srce.hr/en/file/440538> (дата звернення: 03.07.2025).
30. *Employment Relationship Recommendation*, 2006 (No. 198). NORMLEX. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535 (дата звернення: 01.07.2025).
31. *Revolutionizing Health and Safety: The Role of AI and Digitalization at Work*. Global report. ILO, 2025. URL: [https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/ILO_Safeday25_Report_EN_r8%20\(1\)_compressed_0.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/ILO_Safeday25_Report_EN_r8%20(1)_compressed_0.pdf) (дата звернення: 03.06.2025).
32. Blanpain R. *European Labour Law*. 13th ed. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2012. 1006 p.
33. Deakin S. *The Contract of Employment: a study in legal evolution*. Cambridge: ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge, 2001. 56 p.
34. Sereda O. H., Vlasiuk Y. S. *Employment agreement under the legislation of Ukraine and foreign countries: comparative legal analysis*. Juridical

Scientific and Electronic Journal. 2021. No. 4. P. 339–341. DOI: 10.32782/2524-0374/2021-4/83 (дата звернення: 07.03.2025).

35. Deakin S. Formation of the Contract of Employment. In: The Contract of Employment. 2016. P. 383–396. DOI: 10.1093/acprof:oso/9780198783169.003.0018 (дата звернення: 11.03.2025).

36. Tatarenko H., Kiselyova E., Tovt T., Yedeliev R., Melnyk T. Formation of labor relations in crisis situations: legal regulation of the EU and Ukraine. Ad Alta: Journal of Interdisciplinary Research. 2022. Vol. 12, Iss. 2 (special XXXL). P. 79–85. URL: <https://www.magnanimitas.cz/ADALTA/120231/PDF/120231.pdf> (дата звернення: 03.06.2025).

37. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A practical guide. Geneva: International Labour Office, July 2020. ISBN 978-92-2-032405-9 (web PDF). URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf (дата звернення: 05.04.2025).

38. The right to disconnect — or as Portugal calls it — the duty of absence of contact. Global Workplace Law & Policy. URL: <https://global-workplace-law-and-policy.oxfordlawblogs.org/article/right-disconnect-or-portugal-calls-it-duty-absence-contact> (дата звернення: 06.05.2025).

39. Urbaniec M., Małkowska A., Włodarkiewicz-Klimek H. The impact of technological developments on remote working: Insights from the Polish managers' perspective. Sustainability (Basel). 2022. Vol. 14, No. 1. Article 552.

40. Waas B. The legal definition of the employment contract in section 611a of the Civil Code in Germany: An important step or does everything remain the same? Italian Labour Law E-Journal. 2019. Vol. 12, No. 1. P. 25–34. DOI: 10.6092/issn.1561-8048/9695.

41. Waas B., Heerma van Voss G. J. J. Restatement of Labour Law in Europe. Volume I: The Concept of Employee. Oxford–Portland, Oregon: Hart

Publishing, 2017. URL: Restatement of Labour Law in Europe. Volume I: The Concept of Employee | Scholarly Publications (дата звернення: 16.07.2025).

42. Work from home: remote & hybrid work – Statistics & Facts. Statista. URL: <https://www.statista.com/topics/6565/work-from-home-and-remote-work/>.

43. Авескулов В. Д. Формування законодавчої дефініції трудового договору: від Л. Таля до проєкту Закону України “Про працю”. Проблеми законності. 2020. № 148. С. 96–106. DOI: <https://doi.org/10.21564/2414-990X.148.193815>.

44. Аналітична та статистична інформація. Державна служба зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/view> (дата звернення: —).

45. Андропова В. А. Юридичні факти у трудовому праві України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2014. 209 с.

46. Андропова В. А. Юридичні факти у трудовому праві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Одеса, 2014. 20 с.

47. Бойко М. Д. Трудове право України: навчальний посібник. Курс лекцій. Київ: Олан, 2005. 336 с.

48. Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І. Трудове право України: підручник. Київ: Знання, 2001. 564 с.

49. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. Київ: Вікар, 2003. 725 с.

50. Бондар О. С. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин в Україні та Канаді: порівняльний аналіз. Порівняльно-аналітичне право. 2020. № 1. С. 248–252.

51. Вапнярчук В. М., Ярошенко О. М. До питання переведення наукових працівників на дистанційну форму зайнятості у зв'язку з воєнним станом. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2022. Вип. 72, ч. 2. С. 32–36.

52. Вапнярчук Н. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. Право та інновації. 2016. № 1 (13). С. 101–106.

53. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Харків: Право, 2016. Т. 11: Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін.; НАПрН України; ІДП ім. В. М. Корецького НАН України; НЮУ ім. Ярослава Мудрого, 2018. 776 с.
54. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. акад. НАН України Ю. С. Шемшученка. 2-ге вид., переробл. і доповн. Київ: Юридична думка, 2012. 1020 с.
55. Венедіктов В. С. Трудове право України. Харків: Консум, 2004. 304 с.
56. Венедіктов С. В. Міжнародне та порівняльне трудове право: підручник. Київ: Діа, 2023. 260 с.
57. Герасименко О. О., Щетініна Л. В., Рудакова С. Г. Дистанційна зайнятість: сучасні тренди в організації та оплаті праці. БізнесІнформ. 2017. № 11. С. 233–239.
58. Гетьманцева Н. Модифікація трудових відносин в умовах цифровізації. Аналітично-порівняльне правознавство (електронне наукове видання). 2024. № 2. С. 309–313. URL: <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/303270>.
59. Гетьманцева Н., Митрицька Г. Природа та сутність індивідуально-договірного регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці. Підприємництво, господарство і право. 2021. № 4. С. 111–117.
60. Глазько С. М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2005. 20 с.
61. Гоц-Яковлєва О. В. Дистанційна робота як нова реальність: проблеми соціального захисту для окремих категорій працівників. Збірник наукових праць ХНПУ імені Г. С. Сковороди «Право». 2024. № 40. С. 284–290. DOI: <https://doi.org/10.34142/23121661.2024.40.34> (дата звернення: 12.03.2025).

62. Грекова М. М. Міжнародні трудові стандарти в механізмі удосконалення трудового законодавства України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків: Нац. юрид. акад. ім. Я. Мудрого, 2008. 249 с.
63. Гук Л. Гнучка нестандартна зайнятість: систематизація форм і використання на ринку праці України. Український соціум. 2016. № 1 (56). С. 114–129.
64. Данилюк О. В. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2007. 202 с.
65. Демченко О. В. Механізм правового регулювання дистанційної зайнятості за трудовою регламентацією. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». 2019. Вип. 2. С. 42–45.
66. Державна податкова служба України. Як отримати електронні довірчі послуги неповнолітній особі віком від 14 до 18 років. 02.05.2025. URL: <https://ch.tax.gov.ua/media-ark/news-ark/893879.html> (дата звернення: 04.05.2025).
67. Державна служба України з питань праці. Дистанційна робота: про що треба знати роботодавцю. 2021. URL: <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/dystantsiina-robota-pro-shcho-treba-znaty-robotodavtsiu/> (дата звернення: 05.06.2025).
68. Державна служба України з питань праці. Інспекція праці інформує: Щодо укладення трудового договору про дистанційну роботу у формі електронного документа та алгоритму дій щодо його укладення. 27.12.2024. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/inspektsiia-pratsi-informuie-shchodo-ukladennia-trudovoho-dohovoru-pro-dystantsiinu-robotu-u-formi-elektronnomu-dokumentu-ta-alhorytmu-dii-shchodo-ioho-ukladennia> (дата звернення: 21.05.2025).
69. Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського парламенту та Ради від 20 черв. 2019 р. про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському

Союзи. Official Journal of the European Union. 2019. L 186. С. 105–121. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj> (дата звернення: 05.04.2025).

70. Директива (ЄС) 2019/1158 Європейського парламенту та Ради від 20 черв. 2019 р. про баланс між роботою та особистим життям батьків і доглядальників та про скасування Директиви Ради 2010/18/ЄС. Official Journal of the European Union. 2019. L 188. С. 79–93. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj> (дата звернення: 05.04.2025).

71. Директива 2003/88/ЄС Європейського парламенту та Ради від 4 листоп. 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу. Official Journal of the European Union. 2003. L 299. С. 9–19. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj> (дата звернення: 05.04.2025).

72. Договір як універсальна правова конструкція: монографія / А. П. Гетьман, В. І. Борисова, О. П. Євсєєв та ін.; за ред. А. П. Гетьмана, В. І. Борисової. Харків: Право, 2012. 432 с.

73. Дрозд О. Сучасний стан та перспективи правового регулювання дистанційної форми зайнятості в Україні. Юридичний науковий електронний журнал. 2022. № 7. С. 541–544. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-7/131>.

74. Європейський суд з прав людини. Справа «Antović and Mirković v. Montenegro» (№ 70838/13): Рішення від 28.11.2017. HUDOC. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-178904> (дата звернення: 05.03.2025).

75. Європейський суд з прав людини. Справа «Bărbulescu v. Romania» (№ 61496/08): Рішення Великої палати від 05.09.2017. HUDOC. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-177082> (дата звернення: 05.03.2025).

76. Європейський суд з прав людини. Справа «Copland v. United Kingdom» (№ 62617/00): Рішення від 03.04.2007. HUDOC. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-79696> (дата звернення: 05.03.2025).

77. Жернаков В. В. Договірне регулювання соціально-трудоових відносин. Вісник АПН. 2000. № 4 (23). С. 227.

78. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI. Відомості Верховної Ради України. 2012. № 42. Ст. 280. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 01.05.2025).
79. Занфірова Т. А. Філософія трудового права: навч.-метод. посіб. для студентів юридичних факультетів. Харків: Константа, 2018. 515 с.
80. Митрофанов І. І., Плєсқун О. В. Трудовий договір як юридичний факт у трудовому праві: монографія / за заг. ред. І. І. Митрофанова. Одеса: Фенікс, 2014. 272 с.
81. Івчук Ю. Ю. Дистанційна зайнятість: зарубіжний досвід та перспективи правового регулювання в Україні. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2024. № 48. С. 112–122. DOI: 10.33216/2218-5461/2024-48-2-112-122. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/950> (дата звернення: 03.07.2025).
82. Івчук Ю. Ю. Проблемні аспекти регулювання охорони праці в умовах дистанційної зайнятості: національне законодавство та досвід ЄС. Актуальні проблеми права: теорія і практика. № 2 (50), 2025.
83. Івчук Ю. Ю. Дистанційний працівник як суб'єкт трудових відносин. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Юридичні науки». 2025. № 4. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2308-2025-4-10941> (дата звернення: 12.03.2025).
84. Іншин М. І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості. Право України. 2012. № 9. С. 192–196.
85. Іншин М. І., Костюк В. Л., Мельник В. П. (за заг. ред.). Трудове право України: підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
86. Іншин М. І. Види та зміст переваг дистанційної зайнятості працівників в Україні. Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики ХХІ століття: тези доп. IV Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 20.11.2020). Харків: НДІ ППСН, 2020. С. 48–51.

87. Кабаченко М. О. Міжнародно-правові стандарти оплати праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2016. 220 с.
88. Кельман Л. М., Попович Д.-М. Ю. Теоретичні аспекти права на працю іноземців в Україні. Науковий вісник ЛДУВС. Серія: юридична. 2012. Вип. 3. С. 156–164. URL: <http://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/2162> (дата звернення: 01.05.2025).
89. Кисель А. Правове регулювання праці неповнолітніх. Підприємництво, господарство та право. 2019. № 10. С. 73–78.
90. Кисельова О. І. Поняття та суб'єкти міжнародно-правового регулювання праці. Наук. вісн. Акад. муніципал. упр. Серія: Право. 2014. Вип. 2. С. 265–270. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvamu_pr_2014_2_53 (дата звернення: 01.05.2025).
91. Князькова Л. М. Співвідношення трудового та цивільно-правового договору: проблеми відмежування. Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Право. 2024. Вип. 28. С. 68–78.
92. Коваленко О. О., Ждан М. Д. Визначення напрямів державної молодіжної політики як фундаменту надання юридичних гарантій реалізації права на працю: методологія проблеми у період дії режиму воєнного стану. Аналітично-порівняльне правознавство. 2023. № 1. С. 245–248.
93. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII: станом на 24.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
94. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудої сфері. Україна: аспекти праці. 2009. № 8. С. 3–14.
95. Конвенція № 1 про тривалість робочого часу (у промисловості): прийнята 29.10.1919 на 1-й сесії МОП; набула чинності 13.06.1921. NORMLEX. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001 (дата звернення: 05.04.2025).

96. Конвенція № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності: прийнята 29.06.1951 на 34-й сесії МОП; набула чинності 23.05.1953. NORMLEX. URL:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100.

97. Конвенція № 105 про скасування примусової праці: прийнята 25.06.1957 на 40-й сесії МОП; набула чинності 17.01.1959. NORMLEX. URL:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105.

98. Конвенція № 106 про щотижневий відпочинок у торгівлі та офісах: прийнята 26.06.1957 на 40-й сесії МОП; набула чинності 07.03.1960. NORMLEX. URL:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C106 (дата звернення: 05.09.2025).

99. Конвенція № 111 про дискримінацію (у сфері праці та занять): прийнята 25.06.1958 на 42-й сесії МОП; набула чинності 15.06.1960. NORMLEX. URL:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111.

100. Конвенція № 138 «Про мінімальний вік прийняття на роботу» (Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment), прийнята МОП 26.06.1973; чинна з 19.06.1976. UN Treaty Series, vol. 1015, No. 14862. 1976. С. 297–... URL: <https://www.refworld.org/legal/agreements/ilo/1973/en/36173> (дата звернення: 04.06.2025).

101. Конвенція № 14 про щотижневий відпочинок у промисловості: прийнята 17.11.1921 на 3-й сесії МОП; набула чинності 19.06.1923. NORMLEX. URL:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C014 (дата звернення: 05.04.2025).

102. Конвенція № 155 про безпеку і гігієну праці та виробниче середовище: прийнята 22.06.1981 на 67-й сесії МОП; набула чинності 11.08.1983. NORMLEX. URL:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155 (дата звернення: 05.04.2025).

103. Конвенція № 155 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище. Женева: МОП, 1981. 14 с.

104. Конвенція № 158 Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: прийнята 22.06.1982; набула чинності 23.11.1985. NORMLEX. URL:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158 (дата звернення: 04.03.2025).

105. Конвенція № 29 про примусову чи обов'язкову працю: прийнята 28.06.1930 на 14-й сесії МОП; набула чинності 01.05.1932. NORMLEX. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029.

106. Конвенція № 95 про охорону заробітної плати: прийнята 01.07.1949 на 32-й сесії МОП; набула чинності 24.09.1952. NORMLEX. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095 (дата звернення: 05.04.2025).

107. Конвенція МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951). URL: <https://www.ilo.org> (дата звернення: 09.04.2025).

108. Конвенція МОП № 111 про дискримінацію (1958). URL: <https://www.ilo.org> (дата звернення: 09.04.2025).

109. Конвенція МОП № 138 про мінімальний вік для прийняття на роботу (1973). URL: <https://www.ilo.org> (дата звернення: 09.04.2025).

110. Конвенція МОП № 177 про надомну працю (1996). URL: <https://www.ilo.org> (дата звернення: 09.04.2025).

111. Конвенція МОП № 182 про заборону найгірших форм дитячої праці (1999). URL: <https://www.ilo.org> (дата звернення: 09.04.2025).
112. Конвенції МОП № 29 про примусову працю (1930) та № 105 про скасування примусової праці (1957). URL: <https://www.ilo.org> (дата звернення: 09.04.2025).
113. Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948). URL: <https://www.ilo.org> (дата звернення: 09.04.2025).
114. Конвенція МОП № 98 про право на організацію і колективні переговори (1949). URL: <https://www.ilo.org> (дата звернення: 09.04.2025).
115. Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні: монографія. Харків: Право, 2018. 392 с.
116. Костюченко О. Нетипові форми зайнятості у контексті соціально-економічного розвитку України. Вісник НЮАУ ім. Ярослава Мудрого. 2012. № 1 (8). С. 130–137.
117. Котова Л. В., Петросян К. Є. Особливості правового регулювання трудових відносин у частині призупинення дії трудового договору в умовах війни. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2025. № 1 (49). С. 227–240. DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-49-1-227-240>.
118. Котова Л. В. Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2012. № 25. С. 83–95.
119. Котова Л. В., Севост'янова К. А. Цифрова трансформація ринку праці: ключові навички, компетентності та тенденції професійного розвитку працівників. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2025. № 2 (50).
120. Севост'янова К. А., Котова Л. В. Правове регулювання трудових відносин: загальнотеоретичні підходи та сучасні реалії. Соціальне право. 2025. С. 145–154. URL: <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/1256/899>. DOI: 10.32751/2617-5967-2025-01-19.

121. Курс порівняльного трудового права: підручник / М. І. Іншин, А. Р. Мацюк, А. М. Соцький, В. І. Щербина; за ред. акад. А. Р. Мацюка. Харків: Ніка Нова, 2011. 980 с.
122. Личковська М. Оцінка впливу коронакризи на сутність і тенденції розвитку дистанційної зайнятості в Україні. БізнесІнформ. 2020. № 11. С. 139–145.
123. Мельник К. Ю. Принцип свободи трудового договору та його місце в системі принципів трудового права. Соціальне право. 2021. № 4. С. 20–27. URL: <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/download/545/566> (дата звернення: 04.05.2025).
124. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2015. — С. 152.
125. Мельничук Н. О. Визначення трудового договору в нових ринкових умовах. Форум права. 2011. № 3. С. 526–530. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/1lmnonru.pdf> (дата звернення: 11.03.2025).
126. Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей: прийнята резолюцією ГА ООН 45/158 від 18.12.1990. United Nations Treaty Collection. URL: https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg_no=IV-13&chapter=4 (дата звернення: 05.04.2025).
127. Міжнародна організація праці. Nobel Prize Lecture: ILO and the Social Infrastructure of Peace (11.12.1969). NobelPrize.org. URL: <https://www.nobelprize.org/prizes/peace/1969/labour/lecture> (дата звернення: 05.04.2025).
128. Міжнародна організація праці. Міжнародні трудові стандарти. URL: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/lang--en/index.htm> (дата звернення: 05.04.2025).
129. Міжнародне публічне право: підручник: у 2 т. / В. В. Мицик, М. В. Буроменський, О. В. Буткевич та ін.; за ред. В. В. Мицика. Харків: Право, 2019.

130. Міністерство економіки України. Відповіді на поширені запитання щодо застосування типових форм трудових договорів. 2021. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail/1d3b30ad-7e5c-4707-bb4b-e6f3063996cb?lang=uk-UA> (дата звернення: 05.06.2025).

131. Мокрицька Н. П., Нагибайло Т. О. Правові засади легкої праці неповнолітніх у сфері послуг та торгівлі. Аналітично-порівняльне правознавство. 2023. № 1. С. 270–275. URL: <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/279376/273966> (дата звернення: 04.06.2025).

132. Наньєва М. І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн: монографія. Одеса: Фенікс, 2018. 202 с.

133. Наньєва М. І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн: дис. ... д-ра філософії в галузі права. Одеса: НУ «Одеська юридична академія», 2017. 206 с.

134. Носенко В. О. Правове регулювання дистанційної зайнятості працівників в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 19 с.

135. Остапенко Ю. Нетипова зайнятість як особлива проблема реалізації трудових прав працівників. Юридична наука. 2020. Т. 2, № 4 (106). С. 262–268.

136. Островерх А. Вплив конвенцій Міжнародної організації праці на трудове право України в сучасний період. Альманах міжнародного права. 2020. № 24. С. 43–50. URL: <http://www.inlawalmanac.mgu.od.ua/v24/8.pdf> (дата звернення: 09.04.2025).

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

138. Постанова Верховного Суду від 03.12.2018 у справі № 686/21222/16-ц. ЄДРСР. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/78567109> (дата звернення: 04.03.2025).

139. Постанова Верховного Суду від 06.06.2024 у справі № 367/569/23. ЄДРСР. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119653141> (дата звернення: 16.07.2025).
140. Постанова Верховного Суду від 17.06.2022 у справі № 336/795/21. ЄДРСР. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104813613> (дата звернення: 16.07.2025).
141. Постанова Верховного Суду у справі № 569/9738/20 від 21.04.2021. ЄДРСР. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96501499> (дата звернення: 16.07.2025).
142. Прилипко О. С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2014. 215 с.
143. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. Харків: ФІНН, 2009. 728 с.
144. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: наказ МЕРТ України від 05.05.2021 № 913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/913-21> (Дата звернення: 05.06.2025).
145. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023 № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>.
146. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР: станом на 24.08.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text> (дата звернення: 05.06.2025).
147. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX: станом на 24.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
148. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII: станом на 04.04.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 05.06.2025).
149. Проект Закону України «Про працю». Міністерство економіки України. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842->

3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu (дата звернення: 14.05.2025).

150. Регламент (ЄС) 2016/679 Європейського парламенту та Ради від 27.04.2016 (GDPR). Офіційний вісник ЄС. 2016. L 119. С. 1–88. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj> (дата звернення: 03.07.2025).

151. Регламент (ЄС) № 593/2008 Європейського парламенту та Ради від 17.06.2008 «Про право, яке застосовується до договірних зобов'язань (Рим I)». Офіційний журнал ЄС. 2008. L 177. С. 6–16. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2008/593/oj> (дата звернення: 01.05.2025).

152. Рекомендація МОП № 184 про надомну працю (1996). URL: <https://www.ilo.org> (дата звернення: 09.04.2025).

153. Рішення Ярмолинецького районного суду Хмельницької області від 05.11.2021 у справі № 689/1755/21. ЄДРСР. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101105508> (дата звернення: 04.03.2025).

154. Севост'янов С. С. Дистанційна зайнятість як форма трудової діяльності. Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 16.05.2024). Київ: СЛУ ім. В. Даля, 2024. С. 147–152.

155. Севост'янов С. С. Зміст трудового договору про дистанційну роботу. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2024. № 2 (48). С. 297–307.

156. Арсентьєва О. С., Севост'янов С. С. Індивідуально-договірне регулювання дистанційної праці в контексті міжнародно-правових стандартів. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2025. № 1 (49). С. 11–21.

157. Севост'янов С. С. Особливості правового регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція». 2024. Вип. 69.

158. Севост'янов С. С. Поняття та особливості трудового договору про дистанційну роботу. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2024. № 1 (47). С. 280–289. DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-47-1-280-289>.

159. Севост'янов С. С. Проблемні аспекти виконання обов'язків за трудовим договором про дистанційну роботу. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2025. № 2 (50).

160. Серeda О. Г. До питання правового регулювання нетипових форм зайнятості. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 20.10.2017). Київ, 2017. С. 130–132. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/handle/123456789/14206>.

161. Серeda О., Кречик А. Договірне регулювання трудових відносин в Україні. Юридичний науковий електронний журнал. 2022. № 10. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-10/70>.

162. Сидоренко Є. Додаткові умови трудового договору: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 184 с. URL: <https://uacademic.info/ua/document/0416U000244#!> (дата звернення: 16.07.2025).

163. Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. Підприємництво, господарство і право. 2021. № 1. С. 93–99.

164. Сімутіна Я. Трудовий договір як юридичний факт. Університетські наукові записки. 2016. № 59. С. 283–290.

165. Сіроха Д. І. Гарантії права на зайнятість у період воєнного стану. Наше право. 2025. № 2. С. 333–339. URL: https://nashe-pravo.unesco-socio.in.ua/wp-content/uploads/archive/NP-2025-2/NP_2025_2_333.pdf.

166. Сіроха Д. І. Єдність і диференціація правового регулювання припинення повноважень посадових осіб: на прикладі прокурорів, суддів і посадових осіб правоохоронних органів. Соціальне право. 2024. № 4. С. 36–44. DOI: <https://doi.org/10.32751/2617-5967-2024-04-05>. URL: <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/1226> (дата звернення: 04.03.2025).

167. Сіроха Д. Соціально-правові проблеми зайнятості населення України під час воєнного стану. Актуальні проблеми правознавства. 2025. № 3, ч. 1. С. 556–564. URL: https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2025/06/APP_03_2025-part-1-1.pdf.
168. Скакун О. Ф. Теорія держави і права: підручник. Харків: Консум, 2001. 656 с.
169. Таможанський О. В. Інноваційні форми організації праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2021. 21 с.
170. Татаренко Г. В. Правове регулювання цифрових трудових правовідносин: цифрові компетентності працівників як новий стандарт зайнятості. Соціальне право. 2025. № 1. С. 54–65.
171. Татаренко Г. В. Модернізація трудового законодавства України в контексті нестандартної зайнятості: національні і міжнародні орієнтири. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2025. № 2 (50).
172. Типова форма трудового договору про надомну роботу: наказ Мінпраці та соцполітики України від 29.09.1997 № 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0488-97> (дата звернення: 05.06.2025).
173. Тихонович О. Особливості умов праці для працівників із дистанційною формою зайнятості. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2024. Т. 2, № 84. С. 56–61.
174. Три чверті роботодавців відчують дефіцит кадрів в Україні. European Business Association. URL: <https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadriv-v-ukrayini/> (дата звернення: 03.04.2024).
175. Трудове право: підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2012. 496 с.
176. Трудове право: підручник / О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка; 3-тє вид., перероб. і доп. Харків: Право, 2019. 544 с.

177. Трудове право України. Академічний курс: підручник / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; за заг. ред. Н. М. Хуторян. Київ: А.С.К., 2004. 608 с.
178. Трудове право України: підручник / за ред. проф. О. М. Ярошенка. Харків: Вид-во, 2022. 376 с.
179. Трудове право: підручник / за ред. М. І. Іншина і В. І. Щербини. Харків: Ніка Нова, 2012. 560 с.
180. Туль С. Нові форми праці в умовах діджиталізації економіки та світового ринку праці. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2019. Т. 2, № 23. С. 100–105.
181. Тупіков І. Нормативно-правове регулювання сфери дії колективних угод та договорів. Аналітично-порівняльне правознавство. 2023. № 4. С. 225–229. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.04.36>.
182. Code du travail (Французький кодекс праці). Ст. L.1222-9. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044605366 (дата звернення: 05.03.2025).
183. Центральний засвідчувальний орган. Визнання кваліфікованих електронних підписів та печаток, створених у ЄС, як еквівалентних українським. ЦЗО, 2023. URL: <https://czo.gov.ua/edp-legislation-clarification?id=7> (дата звернення: 01.05.2025).
184. Цесарський Ф. А. Підстави припинення трудового договору як проблемне питання науки трудового права. Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. праць / за ред. С. В. Ківалова. 2011. Вип. 61. С. 505–511.
185. Цесарський Ф. Визначення змісту поняття «трудоий договір» та його характерних ознак в умовах розвитку ринкової економіки. Вісник НЮАУ ім. Ярослава Мудрого. 2011. № 4. С. 165–172.
186. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40–44. Ст. 356. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 03.05.2025).

187. Чанишева Г. І., Ківалова Т. С. Цивільно-правові договори, пов'язані з працею, та трудовий договір: питання співвідношення. Вчені записки ТНУ ім. В. І. Вернадського. Серія: юридичні науки. 2022. Т. 33 (72), № 2. С. 53–58.
188. Чанишева Г. І. Співвідношення трудового договору із цивільно-правовими договорами про працю. Наукові праці НУ ОЮА. 2012. С. 207–208.
189. Чанишева Г. Колективні угоди як правові акти соціального діалогу. Юридичний науковий електронний журнал. 2023. № 1. С. 600–603. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-1/140>.
190. Шишлюк В. Р. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 1. С. 80–84. URL: <http://hdl.handle.net/11300/4957> (дата звернення: 04.03.2025).
191. Шумляєва І. Д. Трудове право: навч. посіб. Дніпро: ГРАНІ, 2018. 188 с.
192. Що таке VPN, і як ним безпечно користуватись. CSIRT Державного науково-дослідного інституту технологій кібербезпеки та захисту інформації. URL: <https://csirt.csi.cip.gov.ua/uk/posts/what-is-a-vpn-and-how-to-use-it-safely> (дата звернення: 12.03.2025).
193. Ярошенко О. М. Соціальне партнерство та його акти. Проблеми законності: міжвідом. наук. зб. Харків, 2004. Вип. 66. С. 53–58. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/handle/123456789/8827>.
194. Яценко Т. П. Право працівника на офлайн у позаробочий час. У: Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення: матеріали ІХ Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 04.06.2021) / МВС України, ХНУВС; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2021. С. 191–195.

ДОДАТКИ

Додаток А

Табл.1. Порівняльна характеристика традиційного трудового договору та трудового договору про дистанційну роботу

Умова договору	Традиційний трудовий договір	Трудовий договір про дистанційну роботу
Місце виконання роботи	На підприємстві або в офісі	Поза межами робочого простору роботодавця (вдома або коворкінгу)
Робочий час	Фіксований графік, контроль за часом здійснює роботодавець	Гнучкий графік, самостійне планування, контроль за результатами
Форма контролю	Безпосередній нагляд	Дистанційний контроль із використанням інформаційно-комунікаційних технологій
Комунікація	Особисте спілкування, внутрішні документи	Електронна пошта, відеозв'язок, корпоративні платформи
Матеріально-технічне забезпечення	Надається роботодавцем	Надається роботодавцем або використовується власне обладнання дистанційного працівника
Охорона праці	Повна відповідальність роботодавця	Обов'язок за безпечне робоче середовище покладається на працівника
Витрати працівника	Як правило, відсутні	Можуть включати витрати на інтернет, електроенергію тощо
Форма укладення договору	Письмова (паперова)	Письмова (паперова) або електронна з використанням КЕП
Захист приватного життя	Неактуальне	Потребує додаткового врегулювання через ризик втручання у особисте життя працівника
Правове регулювання	Загальні норми КЗпП	Спеціальні положення (ст. 60 ² КЗпП України)

Додаток Б

Табл. 2. Порівняльна характеристика міжнародних стандартів дистанційної праці МОП та ЄС

Критерій	МОП (Конвенції та Рекомендації)	ЄС (Директиви та Рамкова угода)
Правове визнання дистанційної праці	Конвенція №177, Рекомендації №184, №198, №202 – стосуються надомної праці	Спеціальна директива відсутня, правове визнання через Рамкову угоду.
Укладення трудового договору/інформування про умови праці	Письмові умови праці (Рекомендація №184).	Директива 2019/1152 – письмове інформування обов'язкове.
Добровільність дистанційної праці	Не врегульовано.	Рамкова угода – добровільність дистанційної праці.
Організація робочого часу	Рекомендація №184 — рівність в правах з працівниками залученими до традиційних форм зайнятості.	Директива 2003/88/ЄС – базові стандарти.
Охорона праці і здоров'я	Конвенція №177, Рекомендація №184 — державний нагляд і обмеження доступу.	Директива 89/391/ЄЕС — безпека на всіх робочих місцях, контроль з дотриманням приватності.
Оплата праці	Гарантії мінімальної оплати (Рекомендація №184).	Директива 2019/1152 — обов'язкове інформування про оплату.
Соціальне забезпечення	Рекомендації №184 та №202 — повне охоплення.	Загальні норми права ЄС.
Навчання і кар'єра	Доступ до навчання (Рекомендація №184).	Рамкова угода — рівний доступ.
Колективні права	Конвенція №177, Рекомендація №184 — повний захист.	Рамкова угода — рівні колективні права.
Моніторинг та захист приватності	Обмеження інспекцій (Рекомендація №184).	Дозволений контроль за згодою працівника (Рамкова угода).
Право на відключення	Не врегульовано.	Резолюція ЄП 2021 — фактично визнане.
Гнучкий режим робочого часу	Не врегульовано.	Директива 2019/1158 — право працівника на запит про гнучкий режим

Додаток В

**Табл.3. Пропоновані зміни та доповнення до КЗпП України у контексті
адаптації до стандартів ЄС**

Норми КЗпП України	Проблемні аспекти невідповідності міжнародним стандартам	Стандарти ЄС	Пропоновані зміни та доповнення
Ст. 60 ² КЗпП України: працівник самостійно визначає місце; режим робочого часу встановлюєть ся договором; передбачено «період відключення».	1) Відсутні сть передбаченого механізму обліку понаднормових годин. 2) Визначе ння порядку компенсації витрат надано на розсуд сторонам трудового договору	1) Директ ива 2003/88/ЕС – обмеження робочого часу. 2) Рамков а угода про телероботу (ЄС, 2002) – обов’язок роботодавця компенсувати витрати.	Закріпити у положеннях КЗпП України обов’язок роботодавця компенсувати витрати (інтернет, електроенергія, амортизація), якщо інше не погоджено сторонами трудового договору.
Ст. 153 КЗпП України: обов’язок роботодавця забезпечувати безпечні умови праці не поширюється на дистанційну роботу.	Покладення повної відповідальності за охорону праці суперечить міжнародним стандартам	1) Директ ива 89/391/ЕЕС– роботодавець несе відповідальність за безпеку всіх працівників. 2) Рамков а угода про телероботу (2002) – роботодавець відповідає за безпеку телеробітника.	1) Закріпит и у положеннях КЗпП України обов’язок роботодавця за безпеку обладнання та проведення оцінку ризиків. 2) Передбач ити механізм контролю (за згодою працівника або шляхом самооцінки).
Ст. 134, 135 ¹ КЗпП України: працівник може нести повну матеріальну відповідальніс ть за обладнання.	1) Ризик покладання всіх витрат на працівника. 2) Відсутн я норма про відшкодування шкоди працівнику через несправне обладнання.	Рамкова угода про телероботу (2002) – витрати покриває роботодавець.	1) Закріпити у положеннях законодавства як виняток, відсутність у дистанційного працівника відповідальності за шкоду, якщо вона зумовлена

			несправністю обладнання. 2) Закріпити обов'язок роботодавця відшкодовувати шкоду, заподіяну працівнику через несправне обладнання.
Ст. 29 КЗпП України: роботодавець проводить інструктаж з охорони праці.	Не враховано специфіку дистанційної роботи щодо психосоціальних ризиків та впливу технічних пристроїв на здоров'я дистанційного працівника	1) Директива 90/270/ЕЕС – вимоги безпеки для роботи з дисплеями; 2) Директива 89/391/ЕЕС – обов'язок роботодавця інструктувати працівників.	Доповнити ст. 29 КЗпП України наступною нормою: «При дистанційній роботі роботодавець надає працівнику рекомендації щодо облаштування робочого місця та психологічних ризиків».
Ст. 60² КЗпП України: гарантує «період відключення»	Відсутній механізм відповідальності роботодавця за порушення права дистанційного працівника на відключення	Резолюція Європарламенту (2019/2181 (INL)2021 р. про право на відключення	Доповнити ст. 60² КЗпП України нормою: «Порушення права на відключення тягне за собою обов'язок виплати компенсації працівникові».

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ ТА ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, які відображають основні результати дослідження:

1. Севост'янов С.С. Поняття та особливості трудового договору про дистанційну роботу. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: Збірник наукових праць № 1 (47)*. Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2024. С. 280-289.

2. Севост'янов С.С. Особливості правового регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. Вип. № 69. 2024. С. 186-189.

3. Севост'янов С.С. Зміст трудового договору про дистанційну роботу. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: Збірник наукових праць № 2 (48)*. Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2024. С. 297-307.

4. Севост'янов С.С. Індивідуально-договірне регулювання дистанційної праці в контексті міжнародно-правових стандартів / О.С. Арсентьєва, С.С. Севост'янов. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: Збірник наукових праць № 1 (49)*. Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2025. С. 11-21.

5. Севост'янов С.С. Проблемні аспекти виконання обов'язків за трудовим договором про дистанційну роботу. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: Збірник наукових праць № 2 (50)*. Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2025. С.169-178.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Севост'янов С.С. The Concept Of An Employment Contract On Remote Work. International scientific conference The latest law developments : Conference Proceedings (April 3–4, 2024. Wloclawek, Republic of Poland). Riga, Latvia: Baltija Publishing, 2024. С. 68-71.

2. Севост'янов С.С. Перспективи запровадження електронної форми трудового договору. Взаємодія норм міжнародного і національного права крізь призму процесів глобалізації та інтеграції: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції викладачів, співробітників закладів вищої освіти і наукових організацій, юристів-практиків, магістрантів, аспірантів, докторантів, представників громадських організацій, органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств та інших установ, м. Київ, 29 березня 2024. – С. 186-189.

3. Севост'янов С.С. Дистанційна зайнятість як форма трудової діяльності. Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції науковців, молодих вчених та правників, м. Київ, 16 травня 2024. - Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2024. С. 147-152.

4. Севост'янов С.С. Регулювання робочого часу працівника за трудовим договором про дистанційну роботу. Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIV Міжнар. наук.- практ. конф., присвяч. 220-річчю Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.). - С. 590-594.

5. Севост'янов С.С. Особливості укладення договору про дистанційну роботу з неповнолітніми. Молодь і наука: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку права в Україні: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції аспірантів, студентів, молодих учених. м. Київ, 15 травня 2025 р. - Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2025. С. 57-60.