

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису*

ЗІНЧЕНКО ОЛЕКСАНДР ВІКТОРОВИЧ

УДК: 349.23:331.4

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ОСІБ,
ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ПОЗА МІСЦЕЗНАХОДЖЕННЯМ
РОБОТОДАВЦЯ**

081 «Право»

08 «Право»

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ О. В. Зінченко

Науковий керівник –
Слюсар Андрій Миколайович
доктор юридичних наук, професор

Харків – 2023

АНОТАЦІЯ

Зінченко О. В. Правове регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2023.

У дисертаційному дослідженні приділено увагу комплексному й всебічному аналізу правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, вирішенню наукових завдань, поставлених у дослідженні та наданню пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства у досліджуваній сфері.

Запропоновано авторське визначення поняття «трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця», як врегульовані нормами трудового законодавства правовідносини між роботодавцем і працівником стосовно виконання останнім роботи з метою одержання продукту праці, коли процес трудової діяльності переноситься поза межі традиційного офісу роботодавця, яке перебуває під безпосереднім контролем останнього. Визначено специфічні ознаки досліджуваного поняття. Доведено, що відмінність досліджуваних правовідносин із традиційними проявляється в організаційно-правовому аспекті, зокрема в організації умов праці.

Обґрунтовано, що перевагами трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, для працівника є: можливість працевлаштування для людей з обмеженими можливостями; можливість поєднання роботи з іншим видом суспільно-корисних робіт; зростання пропозиції робочих місць на ринку праці; економія часу та коштів, що можуть бути витрачені на дорогу до офісу; можливість працювати віддалено в зручних для такої особи умовах; можливість працювати та отримувати за виконану роботу винагороду за працю при незадовільному стані здоров'я, а також у часи

епідемій, пандемій, епізоотій, або при запровадженні надзвичайного чи військового стану.

Встановлено, що існує декілька різних форм трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, кожна з яких має свої специфічні риси.

Виокремлено основні форми досліджуваних трудових відносин, як-то: дистанційна робота та надомна робота. Окремо досліджено гіг-контракт та платформну зайнятість (як форма трудових відносин, яка у найближчій перспективі буде запроваджена), як особливу форму залучення певних спеціалістів до трудової діяльності.

Запропоновано внести зміни до ст. 1 Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», а саме до пункту 1, зокрема, віднести гіг-контракт до особливого виду трудового договору, та, як наслідок, внести відповідні зміни до ст. 3 Кодексу законів про працю України.

Виокремлено спільні риси дистанційної роботи та надомної роботи, як-то: 1) соціально-правова природа; 2) віддалений характер виробничої діяльності; 3) віддалена залученість найманого працівника до бізнес процесів підприємства, установи, організації.

Охарактеризовано основні елементи трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, зокрема об'єкт, суб'єкт, права й обов'язки суб'єктів, а також особистісний, організаційно-трудоий та майновий елементи.

Обґрунтовано, що у зазначених трудових відносинах видозмінюється організаційно-трудоий елемент, який фактично звужується, через: ускладнену інтеграцію такого працівника у робочий колектив; організацію робочого місця (зокрема, при дистанційній роботі), оснащення якого може покладатися як на роботодавця, так і на працівника, що обумовлює істотне зниження ступеню контролю роботодавця за робочим місцем працівника; обмеження виявлення трудових правопорушень працівником, що ускладнює

процедуру притягнення такого працівника до трудо-правової відповідальності.

Аргументовано, що досліджувані трудові відносини характеризуються динамічністю, що пояснюється впливом юридичних фактів у трудовому праві на правовідносини. Акцентовано увагу, що традиційно функціональна сутність трудових відносин осіб проявляються в тому, що вони виникають, змінюються та припиняються під впливом певних юридичних фактів.

Окреслено підстави виникнення, зміни і припинення трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. Встановлено, що підставою виникнення трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця є трудовий договір (для надомних та дистанційних працівників) або контракт; підставою зміни зазначених трудових відносин є зміна істотних умов праці, що також є юридичним фактом. Відзначено, що підстави припинення таких трудових відносин є загальними, тобто характерними для традиційних трудових відносин.

Запропоновано власне бачення проведення класифікації підстав припинення трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, за трьома критеріями: вольовим, нормативним та процедурним.

Констатовано, що правове регулювання окреслених трудових правовідносин, ураховуючи їх особливості є широким багатоаспектним явищем, що зумовлює складність їх упорядкування, яке відбувається завдяки комплексному поєднанню централізованих і децентралізованих засад правового регулювання.

Висловлена думка, що єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин осіб доцільно розглядати, з одного боку, як особливість методу правового регулювання, а з іншого, як один із основних принципів галузі, на якому базується регулювання загальних і спеціальних юридичних гарантій трудових прав осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

Установлено, що на основі галузевого принципу єдності та диференціації правового регулювання трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця доцільно розглядати як окрему групу правовідносин. Окреслено, що основним критерієм такого розмежування слугують особливі умови праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, які значним чином відрізняються від умов праці інших працівників, а також те, що ці трудові відносини є диференційованими за своїм складом, тобто і підхід до правового регулювання таких відносин є диференційований.

Доведено, що основною метою єдності та диференціації правового регулювання зазначених трудових правовідносин є сприяння забезпечення рівності правореалізації юридичних гарантій трудових прав надомних і дистанційних працівників із іншими категоріями працівників.

Зазначено, що аналіз досвіду правового регулювання трудових відносин осіб, що працюють віддалено у зарубіжних країнах може бути корисним для запровадження ефективних, нових для України інструментів у сфері зайнятості населення.

Запропоновано власне бачення щодо доцільності імплементації на законодавчому рівні положень Європейської рамкової угоди про телероботу, зважаючи на особливості національної законодавчої системи.

Констатовано, що трудова функція окремо визначеного працівника, зокрема особи, яка працює поза місцезнаходженням роботодавця, розкривається через такі основні елементи, як професія, спеціальність, кваліфікація та посада. Зазначені елементи входять до змісту трудової функції, також цей перелік може доповнюватися додатковими елементами.

З'ясовано, що для осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця законодавець окремо визначив зміст трудової функції, яка залежно від виду роботи, професії або посади повинна включати в себе: опис або характеристику роботи; основні вимоги щодо її виконання; набір трудових функцій, який визначається технологічними процесами та передбачає

наявність компетентностей, необхідних для їх виконання, з урахуванням, наприклад, професійних стандартів та кваліфікаційних характеристик.

Визначено особливості охорони праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. Запропоновано заходи щодо забезпечення охорони праці для надомних працівників.

Надано пропозиції щодо вдосконалення типової форми трудового договору про дистанційну роботу.

Запропоновано стосовно осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця встановити новий обов'язок роботодавця у сфері охорони праці.

Ключові слова: правове регулювання, єдність і диференціація, трудові відносини, зайнятість, працівник, роботодавець, місцезнаходження роботодавця, особи, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, дистанційна робота, надомна робота, умови праці, трудова функція, локальні акти, охорона праці.

SUMMARY

Zinchenko O. V. - Legal regulation of labour relations of persons working outside the employer's location - Qualifying scientific work on the rights of manuscripts.

Thesis for the philosophy doctor degree in specialty 081 «Law». – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2023.

In the dissertation study, the author focuses on a comprehensive and deep analysis of the legal regulation of labour relations of people working outside the employer's location. The author solves the scientific tasks set in the study and provides proposals for improving the current labour legislation in the field of study.

In the dissertation, the author argues the relevance of the research topic and shows the compliance of the chosen topic with scientific strategies, concepts, programmes, plans and topics. The dissertation contains data on the testing of the

research results, and the work also contains a list of the author's scientific achievements.

In this scientific work, the author provides his own definition of the concept of "labour relations of people working outside the employer's location" as legal relations between the employer and the employee regulated by labour legislation in relation to the performance of work by the latter, with the aim of obtaining a labour product, when the process of labour activity is transferred outside the traditional office of the employer, which is under the direct control of the employer. The specific features of the studied concept are determined. It is proved that the difference between legal relations and traditional ones is manifested in the organisational and legal aspect, in particular, in the organisation of working conditions.

The author argues that the concept of "outside the employer's location" implies that the workplace should be located outside the employer's direct organisational influence, i.e. outside the scope of the employer's constant and unimpeded control over the employee at his/her workplace.

The author substantiates that the advantages of employment relations of people working outside the location for an employee are, in particular, the following: the possibility of employment for people with disabilities; the possibility of combining work with another type of socially useful work; an increase in the supply of jobs in the labour market; saving time and money which can be spent on the way to the office; the possibility of working remotely in conditions convenient for such a person; the possibility of working and receiving remuneration for work performed in case of poor health, and also

It is established that there are several different forms of labour relations of people working outside the employer's location, each of which has its own specific features.

The main forms of the studied labour relations are identified, namely: remote work and home work. The author separately examines gig-contract and platform

employment (as a form of labour relations which will be introduced in the near future) as a special form of involvement of certain specialists in labour activity.

The author proposes to amend Article 1 of the Law of Ukraine "On Stimulating the Development of the Digital Economy in Ukraine", namely, paragraph 1 of this Law, in particular, to refer a gig contract to a special type of employment contract, and, as a result, to amend Article 3 of the Labour Code of Ukraine accordingly.

The author characterises the common features of the distinct forms of labour relations of people working outside the employer's location, in particular, 1) socio-legal nature; 2) remote nature of production activities; 3) remote involvement of an employee in the business processes of an enterprise, institution or organisation.

The author identifies and studies the main elements of labour relations of people working outside the employer's location, namely: the object, subject, rights and obligations of the subjects, as well as personal, organisational, labour and property elements.

It is substantiated that in these labour relations, the organisational and labour element is modified, which is actually narrowed due to - complicated integration of such an employee into the workforce; - organisation of the workplace (in particular, in case of remote work), the equipment of which may be provided by both the employer and the remote employee; which leads to a significant reduction in the degree of employer's control over the employee's workplace; restriction of detection of labour offences by the employee, which complicates the procedure for bringing such an employee to labour and legal liability.

It is argued that the studied labour relations can be characterised by dynamism, which is explained by the influence of legal facts in labour law on legal relations. The author emphasises that traditionally, the functional essence of labour relations is manifested in the fact that they arise, change and terminate under the influence of certain legal facts.

The author outlines the grounds for the emergence, change and termination of labour relations of people working outside the employer's location.

The author establishes that the basis for the labour relations of people working outside the employer's location is an employment agreement (for home-based workers and remote workers) or a contract; the basis for changing these labour relations is, in particular, a change in the essential working conditions, which is also a legal fact. The author notes that the grounds for termination of such labour relations are general, i.e., typical for traditional labour relations.

The author offers his own vision of classification of the grounds for termination of labour relations of people working outside the employer's location according to three criteria, in particular: volitional, regulatory and procedural.

It is stated that legal regulation of the mentioned labour relations, taking into account their specific features, is a broad multidimensional phenomenon which determines the complexity of their regulation, which is achieved through a comprehensive combination of centralised and decentralised principles of legal regulation.

The author expresses the view that unity and differentiation of legal regulation of labour relations of individuals should be considered, on the one hand, as a feature of the method of legal regulation, and, on the other hand, as one of the basic principles of the industry on which the regulation of general and special legal guarantees of labour rights of individuals working outside the employer's location is based.

The author establishes that based on the sectoral principle of unity and differentiation of legal regulation, labour relations of persons working outside the employer's location should be considered as a separate group of legal relations. The author notes that the main criterion for such distinction is the special working conditions of persons working outside the employer's location, which differ significantly from the working conditions of other employees, and also that these labour relations are differentiated in their composition, i.e. the approach to legal regulation of such relations is differentiated.

It is proved that the main purpose of unity and differentiation of legal regulation of these labour relations is to promote equality of legal guarantees of labour rights of home-based and remote workers with other categories of workers.

It is noted that an analysis of the experience of legal regulation of labour relations of people working remotely in foreign countries may be useful for introducing effective instruments which are new for Ukraine in the field of employment.

The author offers his own vision of the expediency of implementing the provisions of the European Teleworking Framework Agreement at the legislative level, taking into account the specifics of the national legislative system.

It is stated that the labour function of an individual employee, in particular, a person who works outside the employer's location, is disclosed through such basic elements as a) profession; b) speciality; c) qualification; d) position. These elements are included in the content of the labour function, and this list of elements may be supplemented with additional elements.

It is found that for persons working outside the employer's location, the legislator has separately defined the content of the labour function, which, depending on the type of work, profession or position, should include: a description or characteristic of work; basic requirements for its performance; a set of labour functions determined by technological processes and providing for the competencies necessary for their performance, taking into account, for example, professional standards and qualification characteristics.

The author identifies the peculiarities of labour protection of people working outside the employer's location. Measures to ensure labour protection for home-based workers are proposed.

Proposals are made to improve the standard form of an employment contract for remote work.

It is proposed to establish a new obligation of the employer in the field of labour protection in respect of persons working outside the employer's location.

Keywords: legal regulation, unity and differentiation, labour relations, employment, employee, employer, employer's location, persons working outside the employer's location, remote work, home work, working conditions, labour function, local acts, labour protection.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Зінченко О. В. Законодавче забезпечення праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. *Соціальне право*. 2021. № 4. С. 149–157.
2. Зінченко О. В. До питання безпеки праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця в умовах сьогодення. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 5. С. 163–167.
3. Зінченко О. В. До питання трудової функції осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2022. № 69. С. 201–205.
4. Zinchenko O. V. Foreign experience of legal regulation of labor relations of persons who work outside the location of the employer. *The scientific heritage*. 2022. № 100 (100). P. 45–48.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Зінченко О. В. Щодо трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії* : матеріали II міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (м. Чернівці, 22 жовт. 2021 р.) / [редкол.: Н. Д. Гетьманцева (гол.), О. В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. С. 226–227.
2. Зінченко О. В. Особливості охорони праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів* : тези допов. учасн. III міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 лист. 2021 р.) / за ред.: М. І. Іншина, М. Б. Мельник. Київ : ФОП Маслаков, 2021. С. 133–135.
3. Зінченко О. В. Особливості правового забезпечення праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця: сьогодення. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (до 25-річчя*

Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права) : у 2 т. : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 черв. 2022 р.) / за заг. ред. С. В. Ківалова. Одеса : Вид. дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 578–581.

ЗМІСТ

| | |
|---|------------|
| ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ..... | 3 |
| ВСТУП..... | 4 |
| | |
| РОЗДІЛ 1. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ОСІБ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ПОЗА МІСЦЕЗНАХОДЖЕННЯМ РОБОТОДАВЦЯ..... | 12 |
| 1.1. Поняття, ознаки та форми трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця..... | 12 |
| 1.2. Елементи трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця..... | 32 |
| 1.3. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця..... | 49 |
| Висновки до розділу 1..... | 66 |
| | |
| РОЗДІЛ 2. ПРАВОВІ ОСНОВИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ОСІБ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ПОЗА МІСЦЕЗНАХОДЖЕННЯМ РОБОТОДАВЦЯ..... | 75 |
| 2.1. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця..... | 75 |
| 2.2. Зарубіжний досвід правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця..... | 92 |
| Висновки до розділу 2..... | 113 |
| | |
| РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ОСІБ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ПОЗА МІСЦЕЗНАХОДЖЕННЯМ РОБОТОДАВЦЯ..... | 118 |
| 3.1. Трудова функція осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця..... | 118 |
| 3.2. Особливості охорони праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця..... | 132 |
| Висновки до розділу 3..... | 151 |
| | |
| ВИСНОВКИ..... | 157 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 169 |
| ДОДАТОК..... | 187 |

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ЗУ – Закон України

ЄС – Європейський Союз

КЗпП України – Кодекс законів про працю України

ТК Франції – Трудовий кодекс Франції

ТК Литовської Республіки – Трудовий кодекс Литовської Республіки

ЦПК України – Цивільний процесуальний кодекс України

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Сучасне суспільство та процеси, які у ньому відбуваються обумовлюють стрімкий розвиток інформаційно-цифрових технологій, що призвело, зокрема до появи нових форм зайнятості на ринку праці, коли працівники здобули можливість працювати віддалено, тобто поза місцезнаходженням роботодавця.

Окрім того, всесвітня пандемія, викликана спалахом вірусу COVID-19, а потім повномасштабне військове вторгнення Російської Федерації на територію України, обумовили те, що на ринку праці з метою збереження робочих місць, підтримання рівня зайнятості та, відповідно, національної економіки, суттєво збільшився запит на забезпечення організаційних заходів фізичного дистанціювання працівників. Наслідком цього стало ширше використання нових форм зайнятості, що поставило перед роботодавцями і працівниками значні виклики, зокрема змінюються методи організації праці та управлінські процеси, що впливає на умови праці, рівень вимог до вмінь і навичок, час роботи та відпочинку, рівень зайнятості, оплата праці найманих працівників.

Загальним питанням правового регулювання питань зайнятості на даному етапі приділяли увагу такі вчені, як-то: В. М. Андріїв, Н. Б. Болотіна, С. М. Бортник, Н. М. Вапнярчук, В. С. Венедиктов, І. А. Ветухова, Н. Д. Гетьманцева, С. М. Глазько, В. І. Гніденко, О. В. Данилюк, Ю. А. Джепа, О. Ю. Дрозд, В. В. Єрмоєнко, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, Р. І. Кондратьєв, І. В. Лагутина, О. Є. Луценко, П. С. Луцюк, А. Р. Мацюк, К. Ю. Мельник, М. О. Міщук, Л. В. Могілевський, І. І. Моторна, О. М. Обушенко, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. І. Прокопенко, О. Г. Серєда, Я. В. Свічкарьова, Я. В. Сімутніа, А. М. Слюсар, О. В. Таможанський, Л. М. Хижняк, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, В. Р. Шишлюк, Л. П. Шумна, В. І. Щербина, В. В. Юровська, О. А. Яковлєв, О. М. Ярошенко та багато інших.

Доцільно відзначити теоретичну і практичну важливість наукових надбань указаних учених, однак проблема правового регулювання трудових

правовідносин осіб, які працюють віддалено не була досліджена комплексно, а розглядалася в окремих наукових джерелах лише фрагментарно. Важливість забезпечення правового регулювання зазначених трудових відносин актуалізує обрану тему дисертаційного дослідження, а вдосконалення теоретичної бази та оновлення законодавства в окресленій сфері сприятиме розвитку ринку праці та підвищенню рівня зайнятості в Україні.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження здійснено на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, згідно із положеннями Указу Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019 «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року», відповідно до Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 року № 526-р., а також цільової комплексної програми Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960).

Мета й завдання дослідження. *Мета* дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб з урахуванням концептуальних розробок юридичної науки, доктрини трудового права, положень національного та зарубіжного законодавства визначити особливості правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, а також сформулювати ідеї щодо вдосконалення законодавства в даній сфері.

Для досягнення поставленої мети у процесі дослідження ставляться такі основні *завдання*:

– визначити поняття «трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця» та розкрити основні ознаки цієї правової категорії;

– з'ясувати форми трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця;

- виокремити основні елементи трудових відносин осіб, які працюють віддалено, розкрити їх сутність;
- з'ясувати основні підстави виникнення, зміни і припинення трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця;
- визначити показники єдності та встановити критерії диференціації правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця;
- узагальнити позитивний досвід окремих зарубіжних країн у сфері правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють віддалено та окреслити можливості використання його в Україні;
- розкрити зміст та елементи трудової функції осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця;
- визначити особливості охорони праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця;
- надати рекомендації щодо вдосконалення законодавства у сфері охорони праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

Об'єкт дослідження – трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

Предметом дослідження є правове регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

Методи дослідження. Для досягнення мети дослідження були застосовані загальнонаукові та спеціальні методи наукового дослідження. Методологічною основою наукових пошуків став *діалектичний метод*, який дозволив розкрити зміст правових категорій «трудова відносина осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця», «дистанційна робота», «надомна робота», «фріланс», «єдність і диференціація правового регулювання», «трудова функція осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця», «охорона праці» та визначити основні форми трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, визначити їх роль на ринку праці в Україні (підрозділи 1.1; 1.2; 2.1; 3.1; 3.2). *Системний*

метод застосовано при дослідженні суспільних відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, визначенні їх основних елементів та структурних зв'язків між ними (підрозділи 1.1; 1.2; 1.3; 2.1; 3.1; 3.2). *Цільовий метод* був використаний для окреслення особливостей трудових відносин осіб, які працюють віддалено та особливостей охорони праці цих осіб (підрозділи 1.1; 3.2). За допомогою *прогностичного методу* обґрунтовано рекомендації щодо вдосконалення трудового законодавства України стосовно вдосконалення типової форми трудового договору про дистанційну роботу та встановлення нового обов'язку роботодавця відносно працівників, які працюють поза його місцезнаходженням у сфері охорони праці (підрозділ 3.2). Логічні прийоми і методи наукового пізнання – *дедукції, індукції, аналізу, аналогії* використовувалися протягом проведення наукового дослідження (розділи 1; 2; 3).

Теоретичною базою дисертаційного дослідження стали наукові праці як українських, так і зарубіжних учених у сфері трудового права, цивільного процесуального права та теорії держави і права. *Нормативною основою дослідження* є положення Конституції України, Кодексу законів про працю України, Цивільного процесуального кодексу України, законів України та інших нормативно-правових актів, а також міжнародно-правових документів та законодавства зарубіжних країн. *Емпіричну основу дослідження* становлять статистичні дані та аналітичні матеріали.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є одним із перших комплексних досліджень, де за допомогою використання сучасних методів наукового пізнання та на підставі аналізу чинного трудового законодавства України та зарубіжного досвіду правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, а також наукових доробок учених у цій сфері з'ясовано сутність й особливості правового регулювання таких трудових відносин. Спираючись на позитивний зарубіжний досвід розроблено відповідні рекомендації, спрямовані на вдосконалення норм трудового законодавства у досліджуваній

сфері. У межах проведеного наукового дослідження одержано такі результати, які мають наукову новизну:

вперше:

– сформульовано поняття «трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця», під яким запропоновано розуміти врегульовані нормами чинного трудового законодавства відносини між роботодавцем і працівником щодо виконання останнім роботи, коли процес трудової діяльності переноситься поза межі стаціонарного робочого місця;

– визначено форми трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, а саме: дистанційна робота, надомна робота, трудові відносини за гіг-контрактами та платформна зайнятість;

– виокремлено основні ознаки, що характеризують поняття «трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця», зокрема: 1) виконання роботи працівником відбувається поза робочим приміщенням чи іншою територією роботодавця (підприємства, установи, організації); 2) робоче місце може бути організоване за вибором працівника – ця ознака дозволяє працівнику на власний розсуд обирати найкомфортніше для нього місце задля виконання роботи поза місцезнаходженням роботодавця; 3) трудова функція здійснюється за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема використання комп'ютерних пристроїв, або інших електронних пристроїв, що поєднують у собі високі технології; 4) гнучкий графік роботи, що включає в себе можливість для працівника організувати робочий час, графік роботи та відпочинку на власний розсуд, поєднувати роботу та сімейні обов'язки, навчання; 5) наявність самостійності для виконання обсягу роботи, дорученого роботодавцем, розроблення плану щодо виконання обсягу роботи; 6) відсутність безпосереднього контролю з боку роботодавця за працівником у процесі виконання останнім роботи;

– запропоновано при запровадженні надомної роботи проводити заходи щодо забезпечення охорони праці, як-то: інструктаж з безпеки праці, який має проводитися не рідше, ніж один раз на місяць; атестація робочого місця

надомного працівника (не залежно від його професії); оцінка та усунення виробничих ризиків як результат атестації робочого місця працівника при запровадженні надомної роботи;

– надано пропозиції щодо внесення відповідних змін до ст. 1 Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», зокрема визначити гіг-контракт як особливий вид трудового договору;

удосконалено:

– положення щодо особливостей трудових відносин, осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, які обумовлюють специфіку правового регулювання трудової діяльності таких працівників, а саме: встановлення додаткових вимог щодо знань та навичок, обладнання робочого місця, зокрема програмно-технічними засобами та наявності додаткового інформаційного захисту; визначення певного ряду обмежень, пов'язаних із виконанням роботи тощо;

– наукові підходи до класифікації підстав припинення трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. Зокрема, запропоновано їх класифікувати: 1) за нормативним критерієм, розмежувавши всі підстави на загальні, які запропоновано поділити на основні та додаткові, а також на спеціальні; 2) за процедурним критерієм шляхом поділу на: припинення трудового договору та розірвання трудового договору;

набули подальшого розвитку:

– розкриття спільних рис дистанційної роботи та надомної роботи, як-то: 1) соціально-правова природа; 2) віддалений характер виробничої діяльності; 3) віддалена залученість найманого працівника до бізнес процесів підприємства, установи, організації;

– обґрунтування необхідності запозичення позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, окреслено можливості його використання в Україні;

– твердження про те, що за допомогою оцінки ризиків можна усунути або хоча б мінімізувати небезпеку на робочому місці працівника, який працює поза місцезнаходженням роботодавця, тим самим забезпечити безпеку праці.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що положення й висновки дисертації можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій діяльності – для подальшого дослідження трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця та їх форм;

– у правотворчості – для вдосконалення положень чинного трудового законодавства під час розробки і прийняття нових нормативно-правових актів, що регулюють досліджувані в дисертації трудові правовідносини;

– в освітньому процесі – під час вивчення та викладання курсів «Трудове право», «Право соціального забезпечення», при підготовці правової літератури, навчальних посібників та інших науково-методичних матеріалів;

– у правозастосуванні – результати дослідження можуть сприяти вдосконаленню порядку організації трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця;

Апробація результатів дисертації. Обговорення наукових результатів, отриманих у процесі написання дисертації, здійснювалося на публічній презентації здобувачем наукових результатів дисертації на засіданні кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Основні теоретичні положення, висновки і пропозиції автора доповідалися на міжнародних наукових і науково-практичних конференціях: «Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії» (м. Чернівці, 22 жовт. 2021 р.); «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 26 листоп. 2021 р.); «Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (м. Одеса, 17 черв. 2022 р.).

Структура дисертації. Наукова робота складається з переліку умовних позначень, вступу, 3-х розділів, які містять 7 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (178 найменувань) і додатку. Загальний обсяг дисертації становить 200 сторінок. Обсяг основного тексту – 168 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ОСІБ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ПОЗА МІСЦЕЗНАХОДЖЕННЯМ РОБОТОДАВЦЯ

1.1. Поняття, ознаки та форми трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця

Осучаснення організації праці, яке спрямоване, з одного боку, на підвищення продуктивності та конкурентоздатності бізнесу, а з іншого, на економію вимагає від держави появи нових форм трудових відносин, які б задовольнили зазначені вище вимоги. Так, при досягненні балансу між вимогами гнучкості та очікуваннями працівників щодо належної організації робочих місць та безпеки праці, а також сприяння забезпеченню доступу особливо вразливих груп працівників до ринку праці, – все це може бути підґрунтям до розвитку нестандартних форм зайнятості, зокрема тих, які передбачають виконання роботи поза місцезнаходженням роботодавця.

Тож, передусім проаналізуємо теоретичні аспекти щодо трудових відносин, як загально-правової конструкції в теорії трудового права.

У трудо-правовій науці трудові відносини визначають, як усі суспільні відносини, що врегульовані нормами трудового права. Тобто всі суспільні відносини, які врегульовані нормами трудового права, що виникають у результаті укладення трудового договору, в якому обумовлені умови праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем роботи, тощо. Також до трудових відносин можна віднести й «відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян» [1, с. 96; 2]. Як зазначає С. М. Бортник трудові правовідносини – є особливим видом правових відносин, які «завжди привертали до себе увагу дослідників, оскільки є системоутворюючою категорією у трудовому праві» [2, с. 11].

У свою чергу М. І. Іншин констатує, що трудові правовідносини, передусім, є «формою суспільних відносин, що виникли у сфері застосування

праці людини у суспільному виробництві внаслідок наявності правових норм, які приймаються державою для їх регулювання» [4, с. 10]. Під терміном «трудові правовідносини», на його думку, доцільно розуміти «двосторонні вольові відносини, які виникають у зв'язку з укладенням трудового договору (контракту) між працівником та роботодавцем, змістом яких є встановлення, розвиток, зміна і припинення праці працівників по виконанню ними трудових функцій» [4, с. 198]. Виходячи із зазначеного вище, можна дійти висновку, що саме укладення трудового договору (контракту) забезпечує цей правовий зв'язок між роботодавцем та працівником.

З цього приводу Н. В. Веренич зауважує, що трудові правовідносини являють собою «складний, свідомий, вольовий, триваючий, відплатний юридичний зв'язок, що виникає в результаті трудового договору і містить у своєму змісті взаємодію кореспондуючих один одному прав і обов'язків роботодавця і працівника з приводу виконання останнім своєї трудової функції» [5, с. 96].

На думку ж В. В. Юровської, трудові правовідносини – це специфічний вид правових відносин, що виникають між роботодавцем та працівником щодо надання останнім певного виду робіт. Такі правовідносини мають виключно добровільний характер, а також регламентовані нормами трудового законодавства [6, с. 69].

Щодо визначення терміну «трудові правовідносини», варто зазначити, що у трудо-правовій науці існує декілька концептуальних підходів до його тлумачення, які відображають різні аспекти трудового права, предметом якого є саме трудові відносини, а також окреслюють безпосередній зв'язок таких відносин із працею. З цього приводу, Є. В. Сидоренко влучно зазначає, що трудові правовідносини – це «правовий зв'язок працівника й роботодавця» [7, с. 148].

Для того, щоб запропонувати повну дефініцію поняття «трудові правовідносини», необхідно зацентувати увагу не лише на змісті, а й на основних ознаках цієї правової категорії.

Характеризуючи трудові правовідносини, науковці виділяють їх специфічні ознаки, зокрема: «особистий характер прав та обов'язків працівників, що включаються до їх змісту; відплатність; тривалий характер існування» [8, с. 17; 9]. З точки зору В. В. Юровської, до основних ознак трудових правовідносин можна віднести такі: 1) трудові відносини – є виключно добровільними; 2) ці відносини регулюються за допомогою норм трудового права; 3) учасниками трудових відносин завжди є працівник та роботодавець; 4) ці відносини тривають у часі; 5) трудові правовідносини виникають у результаті укладання трудового договору (контракту); 6) учасники цих відносин наділені суб'єктивними правами і мають обов'язки; 7) ці відносини мають відплатний характер; 8) усі учасники трудових відносин несуть юридичну відповідальність за порушення норм законодавства [6, с. 69-70].

Отже, трудові відносини – це правовий зв'язок, що виникає між роботодавцем і працівником на підставі трудового договору (контракту), з приводу реалізації останнім його трудової функції. Тобто основною формою трудових відносин – є трудовий договір (контракт), в якому мають бути взаємообумовлені, зокрема: права й обов'язки сторін, виконання роботи за певною трудовою функцією, заробітна плата, робочий час, умови праці, трудово-правова відповідальність тощо.

Підсумовуючи викладене, можна виокремити наступні ознаки трудових відносин:

- 1) мають добровільно-вольовий характер;
- 2) виникають на підставі двостороннього трудового договору (контракту);
- 3) їх учасниками завжди є два рівнозначні суб'єкти (працівник та роботодавець), які наділені взаємообумовленими правами й обов'язками;
- 4) зміст таких відносин виявляється у виконанні трудової функції працівником;
- 5) є триваючими у часі;

б) характеризуються наявністю трудового режиму, як-то: робочий час, режим роботи, тривалість робочого часу і часу відпочинку, які передбачені у правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Якщо ж розглядати трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, то доцільно підкреслити, що сьогодні наукових досліджень з цього приводу дуже мало, а ті, що проводилися лише опосередковано розкривали їх зміст. Так, досліджуючи трудові правовідносини у сфері дистанційної зайнятості Я. В. Сайченко приходять до висновку, що «правовідносини у сфері дистанційної зайнятості – це правовідносини, 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 місія, зручні працівникові» [10, с. 76].

Отже із зазначеного можна дійти висновку, що трудові правовідносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, характеризуються фундаментальними ознаками, як і традиційні трудові відносини, зокрема в частині: добровільного характеру таких відносин, двосторонності, змісту таких правовідносин, наявності взаємообумовлених прав та обов'язків для їх сторін тощо, але відрізняються переважно в організаційних аспектах, наприклад, розташування робочого місця працівника поза місцезнаходженням роботодавця. З нашої точки зору, трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця засновані на тих самих засадах, що й традиційні трудові відносини, але характеризуються наявністю видозміненої однієї або кількох ознак. Такі трудові відносини були запроваджені з метою безперешкодного доступу до ринку праці та задоволення особистих потреб, пов'язаних з трудовою діяльністю, певної категорії осіб та ефективного здійснення усіма категоріями працівників своєї трудової функції.

Особливістю трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням є те, що поряд з основними рисами, притаманними

традиційним трудовим відносинам, наявні специфічні. Такі обов'язкові вимоги у традиційних трудових відносинах, як підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку, присутність працівника на робочому місці, розташованому за місцезнаходженням роботодавця, комунікація із колективом, забезпечення охорони та безпеки праці, безпосередній доступ роботодавця до робочого місця працівника для контролю виконання останнім роботи можуть суттєво відрізнитися від традиційних.

Справедливо зазначити, що сьогодні існує декілька різних форм трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, кожна з яких має свої специфічні риси, що ускладнює надання дефініції цьому узагальнюючому терміну. Саме через це у трудовій науці відсутнє поняття «трудова відносина осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця». Водночас через появу нових нетипових форм зайнятості на ринку праці, для теорії трудового права та її розвитку вкрай важливим є наявність єдиного наукового підходу для досліджуваного поняття.

Виходячи з наведеного, під трудовими правовідносинами осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця пропонуємо розуміти врегульовані нормами чинного трудового законодавства відносини між роботодавцем і працівником щодо виконання останнім трудової функції з метою отримання продукту (результату) праці, коли процес трудової діяльності переноситься поза межі стаціонарного робочого місця, зокрема представництва, філії, структурного підрозділу, місця, що перебуває під безпосереднім контролем роботодавця.

Ураховуючи вищезазначене, дефініцію поняття «трудова відносина осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця» можна також розглядати через ряд ознак, що характеризують цей термін. Серед них можна виокремити наступні:

- 1) виконання роботи працівником відбувається поза робочим приміщенням чи іншою територією роботодавця (підприємства, установи, організації);

2) робоче місце може бути організоване за вибором працівника – ця ознака дозволяє працівнику на власний розсуд обирати найкомфортніше для нього місце задля виконання роботи поза місцезнаходженням роботодавця;

3) трудова функція здійснюється за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема використання комп'ютерних пристроїв або інших електронних пристроїв, що поєднують у собі високі технології;

4) гнучкий графік роботи, що включає в себе можливість для працівника організувати робочий час, графік роботи та відпочинку на власний розсуд, поєднувати роботу та сімейні обов'язки, навчання;

5) наявність самостійності для виконання обсягу роботи, дорученого роботодавцем, розроблення плану щодо виконання обсягу роботи;

6) відсутність безпосереднього контролю з боку роботодавця за працівником у процесі виконання останнім роботи. Контроль роботодавцем за виконанням працівником своїх трудових обов'язків у таких трудових відносинах здійснюється за фактом виконаної роботи.

Визначивши поняття «трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця» та дослідивши його ознаки, перейдемо до розгляду форм таких трудових відносин.

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується розвитком трудових відносин, появі нових їх форм, які сьогодні набувають усе більшого розповсюдження [11]. Серед форм трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця особливе місце посідає дистанційна робота [12].

Як зазначає М. І. Іншин, «дистанційна зайнятість працівників є надзвичайно потрібною формою трудових відносин в умовах ринкової економіки» [13]. Погоджуючись з ученим, зазначимо, що дистанційна форма зайнятості є не лише «популярним трендом» сучасного суспільства, а й необхідністю, яка забезпечує стабілізацію економіки в надскладних умовах, в яких знаходиться Україна, а для окремих категорій громадян доступність ринку праці, інклюзію тощо. Окрім, дистанційної роботи, серед форм

трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця доцільно виділити надомну роботу – ці дві форми зайнятості узагальнюються термінами «віддалена робота», «телеробота», фріланс (трудові відносини гіг-працівників).

Серед науковців існує точка зору щодо розмежування понять «віддалена робота» та «дистанційна робота». Так, на думку Н. В. Закалюжної під віддаленою роботою можна розуміти таку форму зайнятості, за якої працівник тимчасово, постійно чи періодично виконує трудову функцію «за межами місцезнаходження роботодавця, його філії, представництва, іншого структурного підрозділу (включаючи розташовані в іншій місцевості), за межами стаціонарного робочого місця, території або об'єкта, які прямо чи опосередковано перебувають під контролем роботодавця» з використанням або без використання інформаційно-телекомунікаційних мереж. У той же час під дистанційною роботою дослідниця пропонує розуміти таку форму виконання робочих завдань, коли трудова функція постійно здійснюється за допомогою використання інформаційно-комунікаційних мереж за межами місцезнаходження роботодавця, а також відсутність у працівника робочого місця, яке прямо чи опосередковано контролює роботодавець [14, с. 186]. Ми не поділяємо зазначену точку зору через те, що на нашу думку всі ознаки дистанційної роботи та віддаленої роботи збігаються, а отже, ці два поняття, хоч і не є повними синонімами, але є тотожними. На наш погляд, до обсягу поняття «віддалена робота» входять такі правові категорії, як дистанційна робота, так і надомна робота, адже у цих трудових відносинах робота виконується працівником поза місцезнаходженням роботодавця.

Таку форму трудових відносин, як дистанційна робота часто співвідносять із поняттям «телеробота», яке, як правило, тлумачиться як практика гнучкої нестандартної форми зайнятості з використанням електронних гаджетів, яку розглядають у кількох різних аспектах, як-то: «1) телеробота як робота працівника вдома протягом трудового дня з використанням електронних технологій зв'язку; 2) телеробота/офісна робота,

коли постійні співробітники за згодою менеджера частину робочого часу працюють поза приміщенням офісу; 3) спільна телеробота, коли працюють по черзі виконують одну й ту ж саму роботу, використовуючи один комп'ютер у власному часовому режимі» [15, с. 300]. Загалом терміни «віддалена робота» та «телеробота» які зосереджують акцент на тому, що робоче місце працівника за таких форм зайнятості розташоване поза місцезнаходженням роботодавця.

Окремо зупинимось на такій організаційній ознаці досліджуваних трудових відносин, як розташування робочого місця «поза місцезнаходженням роботодавця». Таке формулювання використовує, зокрема, Я. В. Свічкарьова, яка зазначає, що «при віднесенні праці до дистанційної важливим є не тільки територіальний критерій, а й організаційна ознака трудових правовідносин» [16, с. 133]. Із самого формулювання «поза місцезнаходженням роботодавця» випливає, що робоче місце має бути розташоване поза межами безпосереднього організаційного впливу роботодавця, тобто поза межами постійного безперешкодного контролю працівника під час виконання ним трудової функції з боку роботодавця (наприклад, роботодавець не може контролювати спілкування працівника із третіми особами під час виконання робочих завдань, чистоту приміщення, в якому виконується робота, час на перерву, безперебійність постачання електроенергії, водопостачання та теплопостачання тощо).

Інформування працівника, зокрема, про визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами – є одним із обов'язків роботодавця, що передбачено законодавством про працю. Практично, реалізацією зазначеного обов'язку, може бути відповідний акт обстеження житлово-побутових умов особи, яка виконує трудову функцію поза місцезнаходженням роботодавця. При укладенні трудового договору з особою про дистанційну роботу (коли робочі завдання можуть виконуватися працівником у будь-якому місці без визначення приміщення), інформування роботодавцем може здійснюватися у формі дистанційного інструктажу, а його дотримання покладається безпосередньо на працівника.

Ураховуючи положення національного законодавства, для класифікації трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, сьогодні є більш доцільним не вживати узагальнюючий термін «телеробота», а розглядати кожен форму зайнятості, як-то дистанційна робота та надомна робота – окремо. Тому спробуємо проаналізувати зазначені форми трудових відносин та дійти розуміння щодо їх правової природи, а також спільних рис та відмінностей. Для цього насамперед необхідно розглянути дефініції понять «дистанційна робота» та «надомна робота».

У положеннях КЗпП України [17] законодавець розтлумачив поняття «дистанційна робота». Так, відповідно до ст. 60² 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».

Серед науковців існують різні точки зору щодо тлумачення терміну «дистанційна робота». Тож, з точки зору А. В. Юдіна, дистанційна робота поєднує в собі сукупність різних форм трудової діяльності поза традиційним офісом, яка може включати в себе, як можливість виконання працівником своєї роботи вдома або взагалі з будь-якої точки світу, включаючи дорогу, так і в офісі, де наявне обладнане робоче місце, куди працівник може періодично приходити [18, с. 122]. Дещо інше визначення надає І. І. Моторна, яка розуміє дистанційну зайнятість як взаємодію працівника та роботодавця на ринку праці, яка представляє собою гнучкі соціально-трудова відносини безпосередньо у віртуальному середовищі, що здійснюється за допомогою використання інформаційних та комунікаційних технологій [19, с. 6]. У свою чергу Я. В. Свічкарьова під дистанційною роботою має на увазі «таку форму виконання працівником трудових обов'язків, яка здійснюється поза приміщеннями роботодавця з використанням для спілкування з керівництвом та колегами інформаційних технологій» [16, с. 133].

Найбільш повну дефініцію досліджуваного поняття надає О. О. Герасименко, на думку якої дистанційна зайнятість є формою зайнятості,

яка передбачає укладення трудового договору між працівником і роботодавцем для виконання висококваліфікованої роботи на обладнанні, що належить працівнику або роботодавцеві з метою забезпечення робочого процесу та створення продукту (результату) праці. Така форма зайнятості обов'язково передбачає використання сучасних інформаційних технологій для виконання роботи та комунікації, а тому між суб'єктами трудового договору відсутні очні контакти [20, с. 235]. На думку Н. М. Вапнярчук, дистанційна форма організації праці повною мірою здатна забезпечити підвищення рівня доступності праці для багатьох категорій осіб, котрі в конкретний період часу не можуть перебувати безпосередньо на робочому місці [21]. Особливо, у світлі сьогоденних подій не існує жодних юридичних перепон для повноцінного впровадження дистанційної форми зайнятості та не передбачає ні внесення змін до відомчих та локальних документів, ні якихось обов'язкових додаткових форм контролю, планування та звітності для дистанційних працівників [22, с. 35].

З наведеного вбачається, що характерною рисою для такої форми зайнятості, як дистанційна робота – є можливість працювати поза межами стаціонарного робочого місця, а саме виконувати свою трудову функцію в будь-якому місці, що визначається виключно працівником на його власний розсуд. Водночас це не виключна сутність дистанційної роботи. Поділяємо точку зору М. І. Іншина, який справедливо зазначає, що «сутність дистанційної зайнятості виявляється не лише створенням умов, що необхідні для якісного виконання особою трудових обов'язків поза межами офісу» [23, с. 466]. Важливою рисою дистанційної роботи є те, що це нетипова форма зайнятості, яка представляє собою гнучкий тип соціально-трудова відносин між найманим працівником і роботодавцем, проводиться за допомогою інформаційно-комунікаційних засобів у віртуальному середовищі [24, с. 6].

Ще однією формою досліджуваних трудових правовідносин, яка сьогодні є законодавчо врегульованою є надомна робота. Термін «надомна робота» вперше був закріплений у Конвенції МОП про надомну працю від

20.06.1996 № 177 [25], відносно положень якої це робота, яку працівник (надомник) виконує 1) за місцем його проживання або в іншому приміщенні, але не у виробничих приміщеннях роботодавця, 2) за винагороду, 3) з метою виробництва товарів або послуг, згідно з указівками роботодавця незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються (ст. 1).

У національному законодавстві також зустрічаємо визначення поняття «надомна робота». Так, відповідно до ст. 60¹ КЗпП України «надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця» [17]. У свою чергу відповідно до Методичних рекомендацій щодо визначення робочого місця «трудова діяльність працівника може здійснюватися на підприємстві або вдома з використанням відповідних технічних засобів або без їх використання» [26], а поняття «надомники» тлумачиться, як «...робітники, робоче місце яких співпадає територіально з місцем їх мешкання. Їх робочі місця забезпечені переважно інструментом, приладами та невеличкими верстатами» [26].

Надомна робота, на думку науковців, це форма зайнятості, яка передбачає наявність укладеного трудового договору між роботодавцем і працівником щодо виконання роботи із залученням найманого працівника до бізнес-процесів підприємства, установи, організації, з використанням або без – сучасних телекомунікаційних засобів. Учені вважають, що обов'язковою умовою організації надомної праці є наявність очних контактів між суб'єктами трудових відносин з метою досягнення результату праці [20, с. 235]. Поділяємо думку О. С. Прилипко, яка зазначає, що дистанційна робота являє

собою модифіковану форму надомної праці, включає останню, як вид [27, с. 14].

Тобто поняття «дистанційна робота» ширше за – «надомна робота», вони співвідносяться між собою як ціле та частина. Важливо акцентувати увагу на тому, що для таких форм зайнятості, як дистанційна робота та надомна робота різним є територіальний аспект, адже надомники, на відміну від дистанційних працівників можуть здійснювати власну трудову функцію (визначену угодою сторін трудового договору домовленість щодо роду роботи, яку зобов'язується виконувати працівник [28, с. 696]) виключно вдома.

Очевидним є факт, що трудові відносини осіб, які працюють віддалено мають низку переваг, як для працівника, так і для роботодавця. Так, для роботодавця такими перевагами є: заощадження витрат на оренду офісного приміщення та організацію робочого місця; економія витрат на сплату комунальних послуг; можливість знайти найманих працівників із необхідною кваліфікацією в іншому регіоні країни, або, взагалі, за кордоном; можливість організувати робочий процес у періоди епідемій, пандемій, епізоотій, а також у випадку запровадження військового стану тощо. У свою чергу перевагами для працівника є: вибір та організація робочого місця на власний розсуд; економія часу та коштів, що зазвичай витрачаються на дорогу; комфортні умови праці; працювати й отримувати за виконану роботу винагороду при незадовільному стані здоров'я та за наявності інших соціальних причин (інвалідність, вагітність тощо), а також у періоди епідемій, пандемій, епізоотій, при запровадженні військового стану тощо.

Загалом суспільна потреба правового регулювання трудових відносин обумовлена не лише викликами часу, зокрема військовою агресією Російської Федерації проти України та пандемією, а й розвитком телекомунікаційної та інформаційної сфер, необхідністю оптимізації трудового ресурсу та підвищення гнучкості зайнятості, а також необхідністю стимулювання трудової активності населення.

Звісно, що ототожнювати всі форми трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця некоректно, втім такі форми трудових відносин мають спільні риси, що їх характеризують, як-то: соціально-правова природа; віддалений характер виробничої діяльності; віддалена залученість найманого працівника до бізнес процесів підприємства, установи, організації.

Водночас на сьогоднішній день існує низка нових форм нестандартної праці, не регламентованих чинним трудовим законодавством, що призводить до обмеження конституційного принципу, закріпленого у ст. 43 Основного Закону (право на працю)» [29, с. 130]. Серед таких форм нестандартної праці слід назвати фріланс, який є різновидом самозайнятості особи, що обумовлює високий рівень мотивації працівників (фрілансерів) для самореалізації, самовдосконалення та самоосвіти задля високих досягнення у професійній сфері, тощо [30].

За твердженням А. В. Шевчука, фрілансер – це людина, яка «виконує роботу без укладання довготермінового договору з роботодавцем та є позаштатним працівником» [31, с. 56]. У свою чергу Н. Ю. Солярчук визначає фрілансерів, як незалежних висококваліфікованих працівників, які перебувають поза штатом підприємств, установ, організацій будь-якої форми власності та самостійно надають послуги своїм замовникам без укладання довгострокового трудового договору. Для зв'язку із замовниками та поширення інформації щодо себе переважна більшість фрілансерів використовує інформаційно-телекомунікаційні технології [32, с. 287]. Підтримуємо вчену в тому, що фрілансери виконують роботу на підставі цивільно-правових договорів без укладання трудового договору. Тобто на сьогоднішній день трудова діяльність фрілансерів практично не врегульована нормами національного трудового законодавства. Така форма залучення спеціалістів, як цивільно-правовий договір гарантує роботодавцю сприятливий податковий режим, а безпосередньо спеціалістам – вільний графік та можливість поєднувати роботу з іншими проявами особистого чи

суспільного життя. Водночас при такому способі залучення до роботи спеціалісти позбавлені соціальних гарантій, а саме: права на відпочинок, охорону праці, лікарняний, загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття тощо. До того ж такі правовідносини часто мають ознаки прихованих трудових відносин, що відповідно до чинного законодавства тягне за собою санкції для роботодавця.

Отже, фріланс є різновидом гнучкої форми зайнятості (самозайнятості), за якої працівник (фрілансер) може самостійно обирати собі вид діяльності без оформлення довгострокових трудових відносин, поєднувати виконання декількох проєктів одночасно, планувати свій робочий час та отримувати за це відповідну плату й самостійно сплачувати податки за таку діяльність. Питання підвищення кваліфікації та вдосконалення професійних навичок покладається виключно на фрілансера.

З наведеного вбачається, що характерними рисами фрілансу є такі: фіксований обсяг робіт; відносини між працівником і роботодавцем урегульовуються цивільно-правовим договором; свобода вибору завдання; одночасно співпрацювати з декількома роботодавцями; можливість самостійно визначати робочі години та час відпочинку; оплата праці є ненормованою, а її розмір залежить від обсягу виконаної роботи та результату, а не процесу; обладнання та устаткування робочого місця покладається на фрілансера; можливість поєднання різних сфер діяльності; відсутність соціального пакету, гарантій, відпустки.

Сьогодні переважна більшість фрілансерів є спеціалістами у сфері ІТ-індустрії. За даними дослідження, проведеного співробітниками Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут», «фрілансом в Україні займаються переважно люди із ІТ-сфери: веб-майстри, програмісти, копірайтери, веб-дизайнери, інтернет-маркетологи, seo-та smm-спеціалісти; а також журналісти, редактори, ілюстратори, перекладачі» [33]. Саме тому роботодавці у ІТ-індустрії зацікавлені в короткострокових трудових договорах із такими спеціалістами-фрілансерами.

Зважаючи на це, у 2021 році було прийнято ЗУ «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [34], який був запроваджений із «метою стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні шляхом створення сприятливих умов для ведення інноваційного бізнесу, розбудови цифрової інфраструктури, залучення інвестицій, а також талановитих спеціалістів» (ст. 2) та, фактично, його прийняття є спробою врегулювати трудові відносини фрілансерів-ІТ-спеціалістів.

Цим Законом були запроваджені поняття, як-то: «гіг-контракт» та «гіг-спеціаліст». Так, відповідно до ст. 1 гіг-контракт визначається, як «цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії», передбачені відповідним розділом цього Закону. Відповідно «гіг-спеціаліст – фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником та/або виконавцем». У Законі гіг-контракт визначено як цивільно-правовий договір, але така угода має більше ознак трудового договору в межах трудових відносин, зокрема гіг-контракт має обов'язкову письмову форму та укладається на невизначений строк, в ньому зазначаються: строк дії; права, обов'язки та відповідальність сторін; послуги, що надаються, винагорода гіг-спеціаліста; умови та підстави припинення гіг-контракту визначаються у Законі тощо.

Крім зазначеного, «гіг-контрактом або внутрішніми документами резидента Дія Сіті можуть визначатися такі умови виконання робіт (надання послуг) з урахуванням положень цього Закону: 1) час виконання робіт (надання послуг); 2) час відпочинку; 3) умови перебування гіг-спеціалістів за визначеним місцем виконання робіт (надання послуг) та за місцем здійснення діяльності резидентом Дія Сіті; 4) правила резидента Дія Сіті, зокрема щодо охорони праці у місцях виконання робіт (надання послуг) та місцях здійснення діяльності резидентом Дія Сіті, та відповідальність за їх порушення; 5)

порядок оброблення персональних даних; б) надання додаткових компенсаційних виплат чи гарантій; 7) інші умови виконання робіт (надання послуг)» (ст. 20).

Питання часу виконання завдань та відпочинку гіг-спеціаліста також врегульоване у спеціальному Законі. Так, «сторони гіг-контракту можуть погодити кількість годин на день та/або на тиждень для виконання гіг-спеціалістом робіт (надання послуг), загальна кількість яких не може перевищувати 8 та 40 годин відповідно». Згідно із зазначеними у Законі умовами сторони гіг-контракту можуть погодити умову щодо ненормованого часу для виконання робіт (надання послуг) гіг-спеціалістом (ст. 21). Як громадяни України, що перебувають у трудових відносинах з роботодавцем мають право на відпустки, передбачені законодавством, так і «гіг-спеціаліст має право на щорічну оплачувану перерву у виконанні робіт (наданні послуг) тривалістю 17 робочих днів, якщо гіг-контрактом не визначено більшу тривалість такої перерви». Усі витрати, що пов'язані з оплатою щорічної оплачуваної перерви, здійснюються «за рахунок коштів резидента Дія Сіті у порядку, визначеному гіг-контрактом» (ст. 21). Усі гіг-спеціалісти, із якими укладено гіг-контракт, підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, а отже мають право на допомогу по тимчасовій непрацездатності (статті 22, 23).

До того ж відповідно до ч. 7 ст. 17 Закону «укладення та виконання гіг-контракту не є здійсненням підприємницької чи іншої господарської діяльності гіг-спеціаліста». Незважаючи на зазначене, відповідно до ст. 3 КЗпП України «дія цього Кодексу та законодавства про працю не поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті, визначені Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», а отже, гіг-контракт згідно із положеннями чинного законодавства не є трудовим договором.

З наведеного слідує, що гіг-контракт є особливим видом залучення ІТ-спеціалістів до трудової діяльності. Гіг-контракт фактично є новим

інструментом, який відповідно до законодавства є цивільно-правовою угодою, але його можна перекваліфікувати в трудові відносини, бо законодавство надає соціальні гарантії гіг-спеціалістам за аналогією із трудо-правовими нормами та гіг-контракт має більше ознак договору в межах трудових відносин.

Крім зазначеного, даний вид правовідносин можна віднести до трудових, зважаючи на наступні особливі ознаки, зокрема:

1) для трудових відносин характерним є те, що існують елементи влади й підпорядкування однієї сторони іншій, тобто гіг-спеціаліст підпорядкований резиденту Дія Сіті, що проявляється в обов'язку гіг-спеціаліста виконувати роботу та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті;

2) для трудових відносин характерним є те, що робота виконується працівником за певною професією, так гіг-спеціалістами, як правило, є спеціалісти у сфері ІТ-технологій;

3) у таких правовідносинах наявний особистісний елемент, характерний для трудових відносин, адже резидента цікавить не лише результат праці, а й особа з якою укладається угода. Тому гіг-контракт укладається з конкретною особою – гіг-спеціалістом, який має певні знання, досвід, компетенцію в окремій сфері ІТ;

4) для таких правовідносин характерний організаційний елемент, як і для трудових відносин.

Тобто це такі нетипові трудові відносини, коли співробітників не приймають у штат, а залучають на реалізацію окремих проєктів, де вони у певні строки виконують робочі задачі. Гіг-контракт поєднує в собі елементи трудового та цивільно-правового договору, а тому такий договір, як гіг-контракт доцільно відносити до змішаних договорів.

Ураховуючи зазначене, вважаємо за доцільне запропонувати внести зміни до ст. 1 ЗУ «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [34] та викласти у наступній редакції:

пункт 1 – «гіг-контракт – це особливий вид трудо-правової угоди, згідно з якою гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботу та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконану роботу та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені розділом V цього Закону»;

пункт 2 – «гіг-спеціаліст – це особа, яка за гіг-контрактом є працівником».

Ураховуючи запропоновані зміни, вносимо пропозицію щодо виключення ч. 4 ст. 3 КЗпП України.

З огляду на особливості стрімкого розвитку суспільно-трудових відносин, український законодавець має на меті розвивати трудове законодавство шляхом оновлення КЗпП України та запровадження нових форм трудових відносин – у цьому контексті йдеться про запровадження платформної зайнятості. Так, останню можна віднести до форми трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, коли одна сторона має можливість розмістити через інтернет-платформи запит на виконання певних робіт, а інша – безпосередньо виконати ці роботи відповідно до власної компетенції. Такі інтернет-платформи безпосередньо не є роботодавцями, або виконавцями та не створюються ними, через такі майданчики розміщується пропозиція про роботу, виконання проєктів, це також є можливістю для створення колективів, які працюють над одним завданням/проєктом. Поява на ринку праці такої форми трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця означає його розвиток та перспективність, адже зростає рівень зайнятості, а отже знижується рівень безробіття, що є найбільш актуальним у часи поствоєнного відновлення економіки країни, адже пошук робочого місця для людей перестане бути проблемою, як для висококваліфікованих, так і низькокваліфікованих працівників.

Крім того, серед позитивних аспектів запровадження такої форми трудових відносин є те, що платформна робота надає можливість працювати висококваліфікованим спеціалістам на вітчизняному ринку праці з будь-якої країни світу, а отже, і сплачувати податки в Україні. Тобто запровадження платформної зайнятості – є адекватною відповіддю на негативні впливи трудової міграції в Україні. Численні цифрові платформи та інші інтернет-майданчики нададуть доступ потенційним здобувачам роботи до великої кількості роботодавців [35]. Загалом платформна зайнятість з боку держави є спробою законодавчої регламентації роботи фрілансерів, а трудовий договір з платформними працівниками може бути аналогічний гіг-контрактам із гіг-спеціалістами.

Основними відмінностями вказаних форм трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця – «...є те що, дистанційна робота виконується в будь-якому місці за вибором працівника із використанням інформаційно-комунікаційних технологій; надомна – у чітко зафіксованому у договорі місці, прив'язка за адресою реєстрації місця проживання/перебування працівника із використанням засобів виробництва, матеріалів та інструментів. При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено договором; надомна передбачає, що на працівника розповсюджується загальний режим роботи підприємства. Виконання дистанційної роботи може поєднуватись із виконанням працівником роботи в офісі, на підприємстві (умови та порядок визначаються у трудовому договорі). У випадку надомної роботи можливості такого поєднання Законом не передбачено» [36, с. 226].

При фрілансі місце виконання роботи не має значення для роботодавця, має значення лише продукт (результат) виконаної роботи, гарантії та умови праці фрілансерів наразі закріплюються в цивільно-правових угодах. У свою чергу гіг-контракт можна вважати особливим видом трудового договору, працівником у якому є спеціаліст у ІТ-галузі. Гіг-контракт для України є новим

інструментом урегулювання правовідносин, відповідно до положень національного законодавства гіг-контракт є цивільно-правовою угодою, але його можна перекваліфікувати в особливий вид трудового договору, зважаючи на те, що така угода сторін включає всі елементи трудового договору, якщо враховувати те, що законодавством надані загальні соціальні гарантії для гіг-спеціалістів на рівні з іншими працівниками. Загалом гіг-контракт поєднує в собі елементи трудового та цивільно-правового договору.

Таким чином, ми проаналізували найбільш розповсюджені форми трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця і з'ясували, що вони мають окремі спільні риси та є сучасними, нетиповими різновидами гнучкої зайнятості, кожна із цих форм має характерні ознаки, властиві лише їй, але, водночас усі вони мають важливу спільну ознаку – як територіальна віддаленість розташування робочого місця працівника – поза місцезнаходженням роботодавця. Важливо зосередити увагу, що трудові відносини з дистанційними працівниками, надомниками та гіг-спеціалістами, тощо так чи інакше врегульовані нормами трудового законодавства.

Акцентовано увагу, що трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням були запроваджені з метою безперешкодного доступу до ринку праці та задоволення особистих потреб, пов'язаних з трудовою діяльністю, певної категорії осіб та ефективної реалізації всіма категоріями працівників своєї трудової функції.

Обґрунтовано, що із самого формулювання «поза місцезнаходження роботодавця» випливає, що робоче місце має бути розташоване поза межами безпосереднього організаційного впливу роботодавця, тобто поза межами постійного безперешкодного контролю працівника на його робочому місці (наприклад, роботодавець не може контролювати спілкування працівника із третіми особами під час виконання робочих завдань, чистоту приміщення, в якому виконується робота, час на перерву, безперебійність постачання електроенергії, водопостачання та теплопостачання тощо).

1.2. Елементи трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця

У сфері праці основу складають трудові відносини між роботодавцем і працівником, які регулюються нормами трудового законодавства. Трудові відносини опосередковують безпосередньо сам процес праці, тобто особисте виконання працівником роботи при його підпорядкуванні роботодавцю. Слід зауважити, що такі відносини складають собою сукупність певних дій його учасників, що врегульовані нормами трудового права. Доцільно наголосити, що така сукупність дій формує модель трудових відносин, що можуть скластися в майбутньому. Врахувавши доктринальні підходи до визначення поняття «трудові відносини», можна визначити основні риси, які характерні для цієї правової категорії, зокрема:

1) вони виникають, тривають, змінюються чи припиняються між роботодавцем і працівником;

2) існують відповідно до норм трудового права, а також інших правових норм, які тим чи іншим чином впливають на поведінку сторін та інших учасників трудових правовідносин, і таким чином реалізуються;

3) між сторонами та іншими учасниками трудових відносин виникають суб'єктивні права й юридичні обов'язки;

4) «...сторони в трудових правовідносинах виступають відносно одна одної як правоповноважені та правозобов'язані особи, де права та інтереси одних можуть бути реалізовані тільки понад виконання обов'язків інших; повсякчас мають витривалий характер: охороняються державою; взаємна поведінка суб'єктів трудових відносин індивідуалізована й чітко визначена, а права й обов'язки персоніфіковані в локальних нормативно-правових актах; забезпечуються нормами трудового законодавства» [37, с. 73].

Як пише Н. Б. Болотіна, «у теорії трудового права, прийнято переважно говорити про єдине трудове правовідношення. Такий підхід свого часу забезпечив значний крок уперед у розвитку науки трудового права шляхом обґрунтування особливостей, притаманних трудовим правовідносинам, на

відміну від цивільних правових відносин, що дають змогу визнати трудове право самостійною галуззю права» [38, с. 126-127]. Тому трудові відносини – є комплексом, системою, – вони охоплюють увесь процес праці. Кожен складовий елемент трудових відносин є частиною комплексних правовідносин. З цього приводу влучно зазначає А. Р. Мацюк, що «трудові відносини утворюють єдину, цілісну систему, яка розглядається не як механічна сума відокремлених, розбіжних, не пов'язаних один із одним елементів, а як органічна цілісність, що володіє рядом властивостей та ознак, які притаманні лише їй та які не можуть бути виявлені при вивченні лише окремих її елементів». Автор наголошує, що «цій системі властива єдина трудова природа складових її суспільних відносин (ланок), взаємозв'язок між ними, визначена структура і субординація різних елементів» [39, с. 89].

Отже, враховуючи предмет трудового права можна зазначити, що до правових відносин у сфері праці безпосередньо відноситься низка пов'язаних з ними правовідносин у цій царині, як-то: «відносини з приводу зайнятості; трудові правовідносини; відносини з приводу оплати праці; відносини з приводу захисту трудових прав і законних інтересів тощо, також не відзначаються винятковістю у цьому сенсі» [40, с. 8]; відносини з професійної підготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо на виробництві; відносини з нагляду дотримання норм законодавства на виробництві; відносини з правил дотримання безпеки на виробництві; правовідносини працівників та роботодавців із профспілками тощо. Зазначене підкреслює системний характер трудових відносин.

Погоджуючись, що існує «взаємозв'язок елементів системи трудових відносин один з одним і з системою в цілому» А. Р. Мацюк пише, що «взаємозв'язок елементів системи трудових відносин один з одним і з системою в цілому визначає формування, функціонування і розвиток предмета трудового права як органічного цілого. Вплив системи трудових відносин як цілого на окремі елементи виявляється в тому, що вони наділяються сутнісними рисами цієї системи». Серед сутнісних рис усіх трудових відносин

учений безперечно визначає трудовий характер та трудову природу цих відносин, що підкреслює їх зв'язок із працею. Тож, за твердженням науковця «трудова відносина – це багаторівнева структурна система, що відрізняється цілісністю й обмеженістю. Основним системоутворюючим фактором предмета трудового права є праця. Саме праця надає суспільним відносинам, що входять до предмету трудового права трудовий характер і зміст» [39, с. 80-82].

Варто зауважити, що між трудовими відносинами та іншими, які виникають у процесі праці існує відмінність, яка виявляється у тому, що, по-перше, трудові відносини виникають безпосередньо із фактом початку виконання робочих обов'язків, у той час, коли пов'язані із ними відносини можуть виникнути в процесі трудової діяльності, або не виникнути взагалі; по-друге, суб'єкти трудового правовідношення завжди є суб'єктами трудового права, проте не всі суб'єкти трудового права є суб'єктами трудових відносин [41, с. 102], але зазначене зовсім не заперечує системність трудових відносин, а навпаки, підкреслює її.

Загалом, розглядаючи трудові відносини як системне явище, можна виокремити три основні складові цієї правової категорії, а саме: система, елемент та структура. Вітчизняна дослідниця С. Ю. Павицька визначає елементи, як «матеріальні носії зав'язків та відношень, що складають структуру системи», а отже «якість системи визначається саме її елементами – природою, властивостями, кількістю, а також і її структурою – зв'язками та взаємодіями» [42, с. 160-161].

У теорії трудового права серед основних елементів трудових відносин виділяють, зокрема: об'єкт, суб'єкт, права й обов'язки суб'єктів, що є однією з передумов виникнення трудових відносин. Без зазначених елементів трудові правовідносини позбавлені системності, бо ці елементи є умовою виникнення нових трудових відносин. Крім зазначених вище, науковці також виділяють особистісний, організаційно-трудова та майновий елементи.

У попередньому розділі дисертації вже було з'ясовано, що серед особливостей, які відрізняють трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, від традиційних трудових відносин основне місце посідають, по-перше, специфіка трудових відносин із дистанційними працівниками, що істотним чином відрізняє їх від традиційних трудових відносин; по-друге, для зв'язку із роботодавцем працівники переважно використовують сучасні засоби телекомунікації.

Якщо розглядати трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця варто зважати, що ці правовідносини, передусім, врегульовані нормами трудового права, а тому здебільшого набувають форми тих відносин, у структурі яких взаємоіснують традиційні елементи. Отже, передусім, проаналізуємо об'єкт трудових відносин осіб, які працюють віддалено.

За загальним правилом об'єктом трудових відносин є те, на що спрямовані суб'єктивні права й юридичні обов'язки його сторін та учасників. У свою чергу П. М. Рабінович розглядає «об'єкт юридичних відносин як певне особисте або суспільне благо, задля здобуття і використання якого встановлюються юридичні права суб'єкта, забезпечувані юридичними обов'язками іншого суб'єкта (суб'єктів)» [43, с. 68]. З точки зору О. М. Ярошенка та С. М. Прилипка, об'єктом трудових правовідносин виступає «результат трудової діяльності, різні соціально-економічні блага, що задовольняють вимоги працівника і роботодавця» [8].

У науці трудового права вчені традиційно розглядають два види трудових відносин: індивідуальні й колективні. Досліджуючи індивідуальні трудові відносини К. Ю. Мельник вказує, що «роботодавець вступає у трудові правовідносини для того, щоб отримати необхідну для виробництва працю». А тому, об'єктом трудових правовідносин, передусім, є праця, яка є оплатною. Враховуючи це науковець також до об'єкта трудових правовідносин відносить також оплату праці [44, с. 354]. Повністю розділяємо точку зору вченого, а тому звернімося до визначення поняття «праця». Так, якщо розглядати працю,

як об'єкт трудових відносин, то за визначенням, яке пропонують В. Г. Грибан й О.В. Негодченко, «праця – це цілеспрямована діяльність, у процесі якої людина, використовуючи спеціальні знаряддя (різноманітні інструменти, прилади, устаткування, машини тощо), впливає на природу з метою виробництва матеріальних благ, необхідних для задоволення своїх потреб». Автори також наголошують на тому, що «праця є необхідним і корисним процесом»[45, с. 13]. Загалом погоджуємося з даною точкою зору, адже у трудових відносинах важливе значення відіграє не лише результат праці, а й безпосередньо сам процес.

У контексті дослідження об'єкту трудових відносин слід зауважити, що його приналежність характерна саме для індивідуальних трудових відносин, до яких можна віднести й трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. Отже, праця осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця характеризується також процесом праці з певними особливостями, так як такі працівники не лише працюють поза «офісом» роботодавця, а також, зокрема надомники, використовують власне житло як робоче місце, а дистанційні працівники, взагалі, можуть обирати собі місце, де вони будуть виконувати робочі завдання, зустрічатися з клієнтами, надавати консультації тощо. Якщо розглядати оплату праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, то варто зауважити, що такі працівники наділені тим самим обсягом прав, що й інші категорії працівників, а тому для таких трудових відносин характерно те, що оплата праці здійснюється в повному обсязі не рідше двох разів на місяць, якщо інше не встановлено трудовим договором.

Таким чином, об'єктом трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця є сам процес праці таких працівників, результати праці, які нерозривно пов'язані з самим процесом та оплатою праці.

Для більш детального вивчення елементів трудових правовідносин варто також зупинитися на вивченні питання безпосередньо складу суб'єктів даних відносин. Не викликає сумніву, що суб'єкт трудових правовідносин є

обов'язковим елементом таких відносин, що проявляється через його правосуб'єктність: «правоздатність, тобто здатність мати юридичні права й нести обов'язки та дієздатність – здатність самостійно реалізовувати права й обов'язки». Кожним правовідносинам, що утворюються в різних галузях права, притаманні свої характерні особливості, пов'язані зі специфікою галузі [46, с. 24].

Загалом у трудових відносинах присутні різні суб'єкти, але ми розглянемо основну групу, які є носіями первинного права: працівник та роботодавець, які відрізняються за власним правовим положенням та виконуваною роллю у таких відносинах. Тобто, якщо один суб'єкт на засадах пропозиції своїх компетенцій виконує певну трудову функцію та є підпорядкованим іншому суб'єкту, то це працівник. А коли суб'єкт використовує працю найманих працівників, які підпорядковуються йому – це роботодавець. Отже, за загальним правилом суб'єктами трудових відносин є працівник і роботодавець.

Так, роботодавець є основним суб'єктом трудових відносин. Поняття «роботодавець» не є абстрактним, його дефініція міститься в нормах національного законодавства. Так, відповідно до положень ст. 1 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [47] «роботодавець – власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю». У ЗУ «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [48] «роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа-підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб».

Вітчизняні науковці також аналізують поняття «роботодавець». Так, А. М. Слюсар у своїй роботі зазначає щодо необхідності заміни правової конструкції «власник підприємства, установи, організації» на термін «роботодавець» та пропонує визнати роботодавцем юридичну або фізичну

особу, що має право використовувати працю фізичної особи на підставі трудового договору [49]. Отже, поняття «роботодавець» має загально-правове закріплення. У трудових відносинах осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, безпосередньо роботодавець є загальним суб'єктом трудових відносин, так як володіє загальною правосуб'єктністю.

В якості роботодавця як суб'єкта трудових відносин осіб, які працюють поза його місцезнаходженням можуть виступати як юридичні особи (підприємства, установи, організації), так і фізичні особи, які володіють загальною правосуб'єктністю. Аналізуючи наведене, умовно можна виокремити такі види роботодавців, які є стороною трудового договору: 1) роботодавець-фізична особа, яка використовує найману працю відповідно до норм трудового законодавства; 2) роботодавець-юридична особа (підприємство, установа, організація).

Отже, пропонуємо визначити роботодавця – суб'єкта трудових відносин осіб, які працюють поза його місцезнаходженням як фізичну або юридичну особу, що використовує найману працю дистанційних, надомних та інших працівників, які здійснюють власну трудову функцію в приміщеннях, що не належать роботодавцю.

Зосередимо свою увагу на суб'єкті трудових відносин, який також є носієм первинного права – працівникові. Загалом, «реалізувавши своє право на працю, шляхом укладення трудового договору <...>, громадянин набуває статусу працівника. Для того, щоб вступити у трудові правовідносини громадянин повинен досягти шістнадцятирічного віку». З цього віку особи в Україні набувають трудову правосуб'єктність, яка виявляється в змозі своїми діями набувати трудових прав та обов'язків [50, с. 127]. Науковці у сфері права під поняттям «працівник» пропонують розуміти особу, яка має здатність до праці та на певних умовах «продає» свою робочу силу за винагороду [51, с. 87]. Таке трактування є занадто широким. Тому звернімося до положень чинного законодавства, які також наводять тлумачення даного поняття. Так, у ст. 1 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [47] визначено, що

«працівник – фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю». Таке визначення, яке має правове закріплення є загальним і достатньо вдалим для традиційних трудових відносин. Ураховуючи наведені тлумачення поняття «працівник» пропонуємо авторську дефініцію цього терміну.

Так, під поняття «працівник» пропонуємо розуміти особу, яка володіє трудовою правосуб'єктністю, і безпосередньо своєю працею за відповідну оплату виконує трудову функцію на користь, або в інтересах роботодавця. Водночас із загальним тлумаченням поняття «працівник» спробуємо його диференціювати зважаючи на особливий характер трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. В аспекті дослідження такого елемента трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, як суб'єкти слід окремо проаналізувати категорію дистанційних працівників, надомних працівників та інших, які виконують свою трудову функцію віддалено, тобто поза приміщень, що належать роботодавцю, адже ця категорія працівників характеризується як загальними, так і спеціальними ознаками. Втім за таких форм зайнятості, коли трудова функція виконується працівником поза приміщень роботодавця відрізняються місце виконання роботи та робочий режим (дистанційні працівники можуть виконувати в будь-якому місці за допомогою засобів телекомунікації і на них, як правило, не розповсюджуються правила внутрішнього трудового розпорядку, а надомні працівники працюють або за місцем проживання, або в іншому визначеному місці, що знаходиться поза місцезнаходження роботодавця, така форма зайнятості характеризується закріпленим, спеціально обладнаним робочим місцем, такі працівники дотримуються загального робочого режиму). Хоч для осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця основними характерними якостями є те, що, по-перше, всі такі працівники працюють віддалено, поза приміщень, що належать роботодавцю, а, по-друге, на всіх таких працівників

розповсюджуються загальні норми тривалості робочого часу та відпочинку, але для надомних працівників установлені додаткові вимоги щодо професійних якостей. Так відповідно до положень ст. 60¹ КЗпП України «надомна робота може бути запроваджена виключно для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таким навичкам», тобто для надомних працівників законодавець передбачає обов'язковість володіння певними знаннями, вміннями, навичками, необхідними для виконання такої роботи. Наведені особливості обумовлюють специфіку правового регулювання трудової діяльності осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, а саме: встановлення вимог щодо знань та навичок; установлення вимог щодо обладнання робочого місця, зокрема програмно-технічними засобами та наявності додаткового інформаційного захисту, визначення певного ряду обмежень, пов'язаних із виконанням трудової функції тощо. Із урахуванням зазначеного можемо дійти висновку, що такі працівники мають спеціальну правосуб'єктність.

Права й обов'язки суб'єктів трудових відносин – осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця визначені нормами трудового законодавства України. Доцільно одразу зазначити, що і роботодавець, і працівники, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, користуються тим самим обсягом прав, які кореспондуються певному колу обов'язків, властивих для таких суб'єктів у традиційних трудових відносинах. У цьому контексті доцільно окремо звернути увагу на обов'язки роботодавця у випадку укладення трудового договору із дистанційним працівником чи надомним працівником. Так, відповідно до ст. 29 КЗпП України при укладенні трудового договору про дистанційну роботу «до початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника про місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи», крім того роботодавець у формі дистанційного інструктажу, або в іншій формі

має повідомити такого працівника про «права та обов'язки, умови праці; правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення); організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено); тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці; процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець».

Необхідно звернути увагу, що при запровадженні дистанційної роботи на роботодавця не покладається обов'язок облаштування робочого місця для працівника, навпаки працівник самостійно визначає робоче місце, а також на противагу традиційним трудовим відносинам роботодавець не повинен забезпечувати безпеку праці для дистанційного працівника, адже відповідно до положень чинного трудового законодавства, останній сам несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. Іще один важливий аспект у контексті аналізу обов'язків роботодавця щодо дистанційних працівників, якщо у трудовому договорі відсутнє положення про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, роботодавець забезпечує їх програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами; організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів; оплачує витрати, пов'язані із цим. Для надомних працівників роботодавець має обов'язок облаштувати робоче місце відповідними засобами та устаткуванням за місцем проживання такого працівника для виконання ним робочих завдань, а також забезпечити йому охорону та безпеку праці на робочому місці. Як зазначає В. Д. Авескулов, «на практиці результатом виконання даного положення може бути акт обстеження житлово-побутових умов надомника, якщо такий працівник виконує роботу вдома в межах тієї самої адміністративно-територіальної одиниці, в якій розташований роботодавець. У тих же випадках, коли робота виконується в іншому

населеному пункті або без прив'язки до певного приміщення, визначення робочого місця та контроль за належним дотриманням його стану повністю покладаються на самого працівника» [52, с. 112].

Крім зазначених вище елементів трудових відносин, дослідники також виділяють особистісний, організаційно-трудоий та майновий (відплатний) елементи. Спробуємо дослідити кожен з них у контексті аналізу трудових відносин осіб, які працюють віддалено поза місцезнаходженням роботодавця.

Відмітною ознакою вказаних трудових відносин є й те, що праця має особистісний характер, що безпосередньо виявляється у процесі реалізації власних здібностей працівника до праці. Що означає особисту участь працівника у процесі праці шляхом його включення у виробничу діяльність підприємства, установи або організації. Це може бути реалізоване шляхом працевлаштування або зарахування до штату працівників підприємства, установи, організації. Так, перебуваючи у трудових правовідносинах працівник здійснює певну трудову функцію. У той же час роботодавець може доручити працівнику виконання будь-якого завдання, що відноситься до його функції, визначеної у трудовому договорі.

Особистісний елемент трудових відносин витікає з норми ст. КЗпП України, яка передбачає, що «працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто й не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством». Дія цієї правової норми розповсюджується також на осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. Тож, особистісний елемент трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця виявляється в такому: дистанційний/надомний працівник або працівники, зайняті на іншій віддаленій роботі повинні виконувати доручену роботу особисто, вони не мають права передоручати виконання цієї роботи або окремих завдань роботодавця іншій особі; такі працівники особисто несуть персональну відповідальність за порушення норм трудового законодавства у процесі трудової діяльності; працівники зобов'язані утримуватися від дій, що можуть

зашкодити роботодавцю або підприємству, установі, організації, тощо. Крім зазначеного вітчизняні вчені також зазначають, що особистісний елемент трудових відносин проявляється у «праві працівника на трудову честь і гідність, трудовому престижі, діловій репутації» [53, с. 304], адже в зазначеному контексті особа є не лише працівником, а й особистістю. Ми повністю погоджуємося з наведеною точкою зору, адже гідність та честь є особистими немайновими благами, морально-етичними категоріями, невіддільними від особистості, як і трудова честь та гідність кожного працівника. Вони виникають з моменту працевлаштування людини. Така категорія, як ділова репутація також нерозривно пов'язана із працівником як особистістю, її також можна віднести до особистих немайнових благ. Тому повністю виправданою є теза, що особистісний елемент трудових відносин, зокрема трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця проявляється у праві працівника на зазначені вище особисті немайнові блага.

Будь-яка особа, перебуваючи у трудових відносинах і є працівником, має, зокрема, матеріальний інтерес, який виявляється не лише у бажанні отримувати заробітну плату за виконану роботу, а й зацікавлена в інших матеріальних благах. Майновий елемент трудових відносин не означає, що праця є товаром, а лише вказує на відплатний характер праці. Так, Я. В. Свічкарьова влучно вказує, що «майновий елемент трудових правовідносин виявляється у виплаті працівникові заробітної плати у певному розмірі у визначені строки, що забезпечує регулювання відплатної функції найманої праці» [54, с. 26]. Доцільно одразу зазначити, що майновий елемент трудових відносин виявляється не лише в отриманні працівником заробітної плати, а й інших матеріальних благ. Так, відповідно до ст. 1 ЗУ «Про оплату праці» [55] «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Зазначений Закон закріплює структуру заробітної плати, яка в розумінні вітчизняного законодавця поділяється на

основну та додаткову. Так, відповідно до ст. 2 «основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців». У свою чергу під додатковою заробітною платою пропонується розуміти «винагороду за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій», а також інші форми матеріального стимулювання працівників.

Окремі фахівці у сфері трудового права зазначають, що матеріальний елемент трудових правовідносин виявляється також «в обов'язку працівника ефективно використовувати засоби виробництва, надані працівникові для виконання його роботи; в обов'язку дбайливо ставитися до майна власника та відповідальності (у тому числі матеріальної) за невиконання цього обов'язку; в компенсації використаного в процесі праці працівником інструмента, захисних засобів, спецодягу» [56]. Особи, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця мають право на винагороду за працю на рівні з іншими працівниками, а тому можемо дійти висновку, що майновий елемент трудових відносин осіб, які працюють відділено полягає в наступному:

– в оплаті праці за виконану роботу, відповідно до норм праці, яка встановлюється у вигляді тарифних ставок і відрядних розцінок для робітників;

– в обов'язку працівника дбайливо ставитися до матеріалів та обладнання роботодавця, яке надається останнім для використання працівником у процесі праці, та невідворотності матеріальної відповідальності за умисну шкоду, завдану такому майну.

Серед елементів трудових відносин вчені також окремо виділяють організаційно-трудоваий елемент, який будується «на засадах включення працівника до трудового колективу підприємства, установи, організації та

підпорядкування його правилам внутрішнього трудового розпорядку» [57, с. 6].

Сьогодні набули широко поширення трудові відносини, які відрізняються певними ознаками від традиційних. Зокрема, видозміна ознак трудових відносин відбувається при дистанційній або надомній роботі, або інших формах зайнятості, властивих для досліджуваних трудових відносин та їх поява, взагалі, – обумовлена, по-перше, кризою, яка виникла при пандемії COVID-19; по-друге, військовою агресією та широкомасштабним військовим наступом Російської Федерації; і, по-третє, стрімким розвитком інформаційно-комунікаційних технологій. При трудових відносинах осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця видозмінюється організаційно-трудоий елемент, він фактично звужується. Адже інтеграція працівника в трудовий колектив відбувається виключно шляхом використання спеціальних телекомунікаційних технологій, а також урахуваючи те, що організація робочого місця (при дистанційній роботі) може бути покладена як на роботодавця, так і на дистанційного працівника. У цьому випадку істотно знижується ступінь контролю роботодавця за виконанням роботи та змінюються можливості притягнення такого працівника до дисциплінарної відповідальності.

З цього приводу О. С. Прилипко влучно зазначає, що зміна організаційного критерію нестандартних договорів виявляється у наступному, зокрема: «1) недотриманні працівниками встановленого на підприємстві режиму робочого часу, що виявляється в укладенні трудових договорів із різними режимами робочого часу або за умови дистанційної роботи під час самостійного встановлення працівником режиму виконання роботи, зручного для нього; 2) послабленні відносин влади й підпорядкування між працівником і роботодавцем <...>; 3) відсутності обов'язку роботодавця організувати робоче місце й забезпечити засобами виконання роботи; 4) відсутності у трудовому договорі чіткої регламентації трудової функції, суміщенні декількох посад в одному трудовому договорі» [27, с. 8, 9].

Робоче місце осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця має знаходитися поза межами організаційного впливу роботодавця, тобто останній не може здійснювати контроль за робочим місцем працівника, не здійснює заходів щодо сприяння чистоті та провітрюванню робочої зони, не сприяє забезпеченню працівника комунальними послугами, як-то постачання електроенергії тощо.

Отже, ще одним важливим аспектом є забезпечення працівника необхідним для роботи устаткуванням для облаштування робочого місця (такий обов'язок роботодавця закріплено у ст. 29 КЗпП України), що також означає істотне звуження організаційно-трудового елементу трудових відносин, оскільки основний тягар у таких відносинах лягає на дистанційного працівника. Водночас національне законодавство передбачає випадки, коли роботодавець повністю облаштовує дистанційного та надомного працівника робочим устаткуванням, надає комп'ютери із ліцензійним програмним забезпеченням, іншу техніку, що слугує для виконання робочих завдань. Також суттєвою різницею у порівнянні із традиційними трудовими відносинами є те, що працівник, зважаючи на певні обмеження у часі для виконання робочих завдань самостійно визначає режим робочого часу та відпочинку (дистанційна робота). Саме з цього приводу серед учених точаться дискусії, що неможливість з боку роботодавця повністю контролювати робочий процес призведе до того, що такі трудові відносини з часом можуть перейти до сфери регулювання нормам цивільного законодавства. Таку можливість розглядає П. Ю. Світайло, який пропонує вжити наступних заходів для вирішення окресленої проблеми, зокрема: «...розмежувати дистанційну працю на виробничу й інтелектуальну; для виробничої праці – встановити фіксовані нормативи щодо виробітку продукції за певний проміжок часу, для інтелектуальної – закріпити можливість постійного електронного доступу роботодавця до працівника впродовж обумовленого проміжку часу та періодичне звітування працівника стосовно виконаної ним роботи» [58, с. 195].

З нашої точки зору, така диференціація суперечить положенням діючого трудового законодавства та самій концепції дистанційної праці, адже, по-перше, повний контроль, який може забезпечувати безпосередній електронний доступ до робочого місця дистанційного працівника, адже «у разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому» [17]. Також положенням ст. 60² КЗпП України визначено, що «при дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку». У той же час унормувати інтелектуальну, а також творчу працю взагалі практично неможливо. Втім попри складнощі з боку роботодавця здійснювати повний контроль за робочим місцем працівника, сучасні інформаційно-цифрові технології надають можливість для часткової реалізації такого аспекту організаційно-трудоного елементу таких трудових правовідносин. Отже, говорити про те, що у трудових відносинах осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця повністю відсутній організаційно-трудогий елемент – некоректно, зміст цього елементу суттєво звужений, але це не означає, що досліджувані трудові відносини з часом можуть перейти до сфери регулювання цивільно-правових норм.

Важливо акцентувати увагу на тому, що для трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця важливою є інтеграція таких працівників у робочі колективи, робочі процеси роботодавця. Для таких працівників важливою є соціалізація, що означає підтримання постійного спілкування з колегами, їх взаємодія у робочих процесах, участь у робочих нарадах, що може відбуватися за допомогою інформаційно-телекомунікаційних технологій. Тому вважаємо, що зазначене обов'язково має бути реалізоване в положеннях чинного трудового законодавства.

Резюмуючи проведенe у даному підрозділі дисертації дослідження, доцільно зазначити, що серед елементів трудових відносин осіб, які працюють

поза місцезнаходженням роботодавця можна виокремити такі: особистісний, майновий та організаційно-трудоий.

Так, особистісний елемент досліджуваних трудових відносин виявляється у тому, що дистанційний/надомний працівник або працівники, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця зобов'язані: особисто виконувати доручену їм роботу, тобто не можуть передоручати виконання власної трудової функції або окремих робочих завдань сторонній особі; несуть персональну відповідальність за порушення норм трудового законодавства в процесі трудової діяльності; зобов'язані утримуватися від дій, що можуть зашкодити роботодавцю, його майну або безпосередньо підприємству, установі, організації, в яких працюють. До особистісного елемента трудових відносин також можна віднести такі особисті немайнові блага працівника, як трудова честь, гідність та ділова репутація.

У свою чергу матеріальний елемент проявляється у тому, що будь-яка особа, яка є працівником у трудових відносинах має, зокрема матеріальний інтерес, який виявляється у бажанні отримувати заробітну плату за виконану ним роботу, а також має інтерес у отриманні інших матеріальних благ. Зазначений елемент трудових відносин осіб, які працюють відділено полягає в наступному: в оплаті праці за виконану роботу, відповідно до норм праці, яка встановлюється у вигляді тарифних ставок і відрядних розцінок для робітників; в обов'язку працівника дбайливо ставитися до матеріалів та обладнання, роботодавця, яке надається останнім для використання працівником у процесі праці, та невідворотності матеріальної відповідальності за умисну шкоду, завдану такому майну роботодавця.

Ще одним елементом, який є складовою досліджуваних у дисертації трудових відносин виступає організаційно-трудоий, який є звуженим порівняно з організаційним елементом у традиційних трудових відносинах, адже обумовлений складнощами для роботодавця здійснювати повний контроль за робочим місцем працівника. Незважаючи на зазначене, сучасні інформаційно-цифрові технології надають можливість роботодавцю

реалізувати такий аспект організаційно-трудового елементу трудових відносин осіб, які працюють віддалено.

Таким чином, спростована теза, що у трудових відносинах осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця повністю відсутній організаційно-трудова елемент. Акцентовано увагу, що зміст цього елементу суттєво звужений, але це не означає, що досліджувані трудові відносини з часом можуть перейти до сфери регулювання цивільно-правових норм.

У контексті дослідження організаційно-трудова елементу трудових відносин осіб, які працюють віддалено зауважено, що для означених трудових відносин важливою є інтеграція працівників у робочі колективи, робочі процеси роботодавця. Також для таких працівників важливою є соціалізація, що означає підтримання постійного спілкування з колегами, їх взаємодія у робочих процесах, участь у робочих нарадах, що може відбуватися за допомогою інформаційно-телекомунікаційних технологій. Тому окреслене, вважаємо обов'язково має знайти своє відображення в положеннях чинного трудового законодавства.

1.3. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця

Конституція України закріплює право на працю кожного, яке «включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності» [59]. Застосування здатності до праці є невід'ємним природним правом кожної людини. Реалізація зазначеного права може відбуватися в різні способи. Сьогодні можна обґрунтувати такі шляхи реалізації права на працю, зокрема: вступ (працевлаштування) до трудових

відносин; робота, врегульована цивільно-правовими договорами; зайняття підприємницькою діяльністю тощо. Втім наймана праця займає центральне місце в системі економічних відносин. Фактично, така праця є послугою, яку особа (працівник) безпосередньо продає іншій особі (роботодавцю) і опосередковано – державі та суспільству на певних умовах. Так відбувається реалізація права на працю, зокрема шляхом вступу в трудові відносини. Прогрес у розвитку цифрових технологій, науково-технічний розвиток, а також вплив негативних процесів, що відбуваються як усередині України, так і зовні, – призвели до появи нових форм зайнятості, за яких з'явилися способи організації використання найманої праці осіб, які виконують роботу поза місцезнаходженням роботодавця. Саме тому актуальним є дослідження підстав виникнення, зміни та припинення трудових відносин осіб, які працюють віддалено.

У вітчизняній науці трудового права проблема підстав виникнення, зміни та припинення трудових відносин досліджена достатньо повно. До її вивчення доклали зусиль такі відомі науковці, як: В. М. Андріїв, В. А. Андрієва, В. С. Венедіктов, О. В. Данилюк, Ю. А. Джепа, О. Ю. Дрозд, В. В. Єрмоєнко, В. В. Жернаков, П. І. Жигалкін, М. І. Іншин, А. Р. Мацюк, К. Ю. Мельник, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, Я. В. Сімутіна, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. А. Яковлєв, О. М. Ярошенко та ін. Однак, зважаючи на те, що саме проблематиці трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця не присвячено ще жодної комплексної роботи, проведення такого дослідження має важливе теоретичне та практичне значення.

Досліджуючи питання щодо організаційно-правових форм залучення громадян до праці і форм реалізації права громадян на працю, В. В. Єрмоєнко запропонував перелік таких форм, до якого відніс, зокрема: «а) укладення трудового договору (контракту), б) обрання на посаду, в) обрання за конкурсом, г) призначення на посаду, д) прийняття на роботу молодих фахівців, е) направлення на роботу в рахунок броні (квоти), є) прийом (вступ)

у члени, якщо членство обумовлено обов'язковістю особистої праці» [60, с. 68-78]. Саме зазначені організаційно-правові форми залучення громадян до праці можна назвати підставами виникнення трудових відносин.

Так, О. В. Данилюк обстоює точку зору, що «трудовий договір є основним юридичним фактом, який тягне виникнення індивідуальних трудових правовідносин, то природно пов'язувати їх виникнення з моментом укладення трудового договору» [61 с. 11]. Окремі вчені пов'язують виникнення, зміну чи припинення правовідносин виключно з юридичними фактами, які є підставами динаміки правовідносин.

У доктрині трудового права існує множинність наукових поглядів стосовно ролі, яку виконують юридичні факти у трудових відносинах. Ми поділяємо точку зору, відповідно до якої юридичні факти є передумовою динаміки будь-яких правовідносин, а тому розглянемо наукові підходи до визначення юридичних фактів у трудовому праві. Так, О. В. Данилюк зазначає, що «юридичні факти у трудовому праві – це факти реальної дійсності – події або діяння (дії або бездіяльність) відповідних суб'єктів трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, з якими норми трудового права пов'язують виникнення, зміну, призупинення, поновлення або припинення суб'єктивних прав і юридичних обов'язків у межах цих відносин» [61, с. 14].

Досліджуючи юридичні факти, як підстави виникнення трудових відносин, В. В. Єрмоєнко зазначає, що юридичні факти як явища, стани, відносини, характеризуються як правові, та з наявністю або відсутністю яких пов'язують можливість виникнення, зміни або припинення правовідносин та інші правові наслідки [62, с. 10]. Отже, з моменту свого виникнення, під час зміни або припинення трудові відносини зазнають постійних трансформацій, що пов'язані із виникненням різних юридичних фактів. Як пише Г. Ф. Шершеневич, правовідносини виникають, змінюються або припиняються внаслідок юридичних фактів (обставин, з якими норми права пов'язують настання юридичних наслідків) [63, с. 623]. О. І. Процевський у свою чергу

зазначає, що юридичні наслідки «можуть виражатися у виникненні, зміні або припиненні правовідносин» [64, с. 81].

За характером таких наслідків юридичні факти класифікують на правовстановлюючі, правозмінюючі та правоприпиняючі. У свою чергу О. В. Данилюк пропонує також додатково виділити правопризупиняючі та правопоновлювальні юридичні факти [61].

Тобто із зазначеного слідує, що динамічну сутність трудових відносин забезпечує вплив певних юридичних фактів. Отже, юридичним фактом, який зумовлює виникнення трудових відносин є певний юридичний факт, який має правовстановлюючий характер. Відповідно до положень чинного трудового законодавства таким юридичним фактом правовстановлюючої дії – є трудовий договір (контракт) (ст. 21) [17]. Безперечно, трудовий договір є багатоаспектним явищем і розглядається більшістю вчених у таких аспектах: 1) угода про працю між працівником та роботодавцем [65, с. 154], 2) регулятор трудових відносин [8, с. 266]; 3) форма реалізації права на працю [66, с. 7], 4) юридичний факт – підстава виникнення трудових правовідносин [67; 61; 62].

Трудовий договір укладається в результаті вільного волевиявлення, правомірних дій його сторін, що вчиняються для досягнення єдиної мети – виникнення трудових правовідносин. Як зазначає П. Д. Пилипенко, «вільне волевиявлення кожної зі сторін є обов'язковим для виникнення трудових правовідносин. Воно передбачає досягнення учасниками переддоговірних відносин взаємної згоди за всіма умовами трудового договору» [67, с. 37].

На думку Н. Д. Гетьманцевої, «трудовий договір завдяки своїй основній властивості юридичного факту, створивши трудове правовідношення – категорію предмета, сам починає його регулювати, як категорія методу». При цьому вчена акцентує увагу, що «змістовна частина трудового договору застосовується переважно в безпосередньому зв'язку із законом або під його дією» [68, с. 527]. Тобто трудовий договір є основним юридичним фактом

виникнення трудових відносин та який застосовується виключно під дією правових норм.

Тож, трудовий договір можна розглядати як юридичний факт, який обумовлений вільним волевиявленням двох сторін, що вільно, на власний розсуд обрали одне одного для досягнення угоди щодо набуття взаємообумовлюючих трудо-правових прав та обов'язків. Укладаючи трудовий договір, передусім, сторони переслідують спільну мету – створити трудове правовідношення, обумовивши при цьому взаємні права й обов'язки, певний зміст та узгодивши умови. Отже, можемо резюмувати, що трудовий договір як юридичний факт забезпечує перехід від абстрактних перемовин та домовленостей про працю між двома сторонами до трудових відносин між ними, які характеризуються наявністю кореспондуючих суб'єктивних прав та обов'язків між цими сторонами, тобто виконує правовстановлюючу роль.

Для формування правової позиції щодо підстав виникнення трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця та важливості дотримання послідовності у вчиненні юридичних фактів для виникнення зазначених правовідносин, проаналізуємо відповідне трудове законодавство. Акцентуємо увагу, що зважаючи на вищенаведене, підставами виникнення досліджуваних трудових правовідносин є передбачені положеннями національного трудового законодавства відповідні правовстановлюючі юридичні факти.

Аналізуючи положення чинного національного законодавства, зокрема, статті 60¹ та 60² КЗпП України стає зрозумілим, що трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця виникають з моменту підписання відповідних трудових договорів. Ураховуючи положення ст. 24 Кодексу для таких трудових відносин передбачена письмова форма трудового договору, дотримання якої є обов'язковим при укладенні трудового договору про дистанційну або про надомну роботу та в інших випадках, передбачених законодавством України», а також зважаючи на норми ст. 23 Кодексу такий

трудоий договір може бути як строковим або таким, що укладається на визначений строк.

Відповідно до положень статей 60¹ та 60² КЗпП України типова форма трудового договору про надомну роботу та дистанційну роботу «затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин». На виконання зазначеного Наказом Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 № 913-21 була затверджена Типова форма таких трудових договорів [69]. Тобто при укладенні трудових договорів про надомну та дистанційну роботу роботодавці мають використовувати затверджені форми.

Отже, ураховуючи зазначене, сторони досліджуваних трудових відносин при укладенні трудових договорів про надомну або дистанційну роботу повинні дотримуватися виключно типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу та укладати їх у письмовій формі. Тобто основним правоутворюючим юридичним фактом при виникненні трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця є трудовий договір, Типова форма якого затверджена наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. Саме такі трудові договори є підставою для виникнення трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

Будь-які трудові правовідносини характеризуються визначеністю трудових прав і обов'язків їх суб'єктів, зокрема працівника та роботодавця. Втім протягом часу свого існування, під дією тих чи інших обставин, зокрема під впливом окремих юридичних фактів, трудові відносини можуть змінюватися, що підкреслює їх динамічну природу. Такі юридичні факти в правовій науці називають правозмінюючими. Тож, протягом усього свого існування трудові відносини можуть зазнавати певних змін у змісті тощо, але за умови збереження основних своїх рис, вони не будуть припинятися, а будуть тривати, але вже у зміненому вигляді.

Досліджуючи проблему зміни трудового договору К. Л. Томашевський дійшов висновку, що такі зміни можна розглядати у двох аспектах: як зміну зобов'язання, так і зміну безпосередньо документу. Так, під зміною трудового договору як зобов'язання вчений пропонує розуміти «зміну роботодавця – юридичної особи в результаті його реорганізації, зміни власника її майна, а також зміну однієї чи кількох умов трудового договору». Під зміною трудового договору як документа науковець вбачає «внесення сторонами змін та доповнень до укладеного між ними трудового договору (включаючи умови, відомості та реквізити) за взаємним волевиявленням або з метою приведення його у відповідність до законодавства, інших джерел трудового права». Зміною трудового правовідношення за логікою вченого можна вважати зміну «взаємних прав та обов'язків працівника і роботодавця в результаті зміни законодавства, колективного договору, угоди, трудового договору чи настання інших юридичних фактів» [70, с. 15].

Отже, можемо дійти висновку, що згідно із запропонованим підходом поняття «зміна трудового відношення» є ширшим за – «зміна трудового договору», а тому включає в себе останнє. Так, зміною трудового правовідношення є не лише зміна суб'єктивних прав або обов'язків його сторін, а й настання певних подій (як-то: епідемії, пандемії, епізоотії, запровадження надзвичайного або військового стану в країні чи на певній її території), а також зміни, які можуть відбутися в законодавстві як локальному, так і централізованому (прийняття/скасування нормативно-правових актів у відповідній правовій сфері), положення якого прямо чи опосередковано впливають на права й обов'язки сторін трудового відношення або безпосередньо на умови трудового договору, що існує між ними.

Вочевидь, що зміни у трудових відносинах мають відбуватися за алгоритмом, передбаченим трудовим законодавством, тобто за певних підстав. З огляду на зазначене, такі зміни відбуваються під дією суб'єктивних (волевиявлення сторін трудового договору, або інших суб'єктів-учасників трудових відносин), або об'єктивних (настання певних подій або прийняття чи

скасування нормативно-правових актів, які прямо чи опосередковано впливають на трудові відносини) факторів, які знаходять своє відображення в певних юридичних актах, у процесі реалізації яких формуються юридичні факти, які й є підставами зміни трудових відносин. З огляду на таке, можна резюмувати, що під дією об'єктивних чи суб'єктивних чинників, спрямованих на зміну трудового договору, формуються юридичні факти, які є підставами зміни трудових відносин сторін. Ці підстави мають відповідати вимогам законності та іншим принципам трудового права, а також відповідати формі та змісту, які встановлені нормами законодавства. Чітке визначення та правове закріплення підстав для зміни трудового договору виступає гарантією від неправомірних дій сторін.

Спробуємо з'ясувати, які підстави зміни трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, передбачені чинним законодавством. Так, у примітці до п. 39¹ Наказу [69] вказаних типових форм договорів передбачено, що трудовий договір про надомну роботу або трудовий договір про дистанційну роботу може бути укладено з «працівником, що вже перебуває у трудових відносинах з роботодавцем на умовах іншого режиму роботи». Тоді новий трудовий договір з працівником «укладається на заміну інших трудових договорів, що були укладені між сторонами».

Тож, урахувавши положення статей 32, 33 КЗпП України підставами зміни умов трудового договору є: «а) переведення на іншу роботу; б) переміщення на інше робоче місце; в) зміна істотних умов праці».

Отже, такий юридичний факт, як переведення на іншу роботу може стосуватися, зокрема надомних працівників. Переведення, як правило здійснюється за згодою сторін, за винятком тимчасового переведення на іншу роботу. Одночасно треба наголосити, що право роботодавця здійснити переведення працівника на іншу роботу законодавчо обмежено саме з метою захисту прав працівника. Таке переведення працівника може відбуватися лише за попередньою його згодою та в передбачених законодавством випадках, коли наявні обставини, за яких існує загроза життя або нормальних умов для

життя людей, зокрема: «лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя» [17]. При цьому з боку роботодавця має бути дотримано ряд умов, як-то: (а) строк такого переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, становить не більше одного місяця; (б) переведення не допускається, коли інша робота протипоказана працівникові за станом здоров'я; (в) може мати місце тільки виключно в тих обставинах, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей; (г) оплата праці за виконану роботу, але не нижча, ніж середній заробіток за попередньою роботою. Зрозуміло, що не всі ці обставини можуть мати місце при надомній роботі, але у військовий/надзвичайний час часто виникають ситуації, коли за ініціативою роботодавця фізична особа-працівник на певний час має вимушено переміщуватися в середині власної країни, що обумовлює зміну робочого місця для надомного працівника, тому в такій ситуації можуть бути застосовані відповідні положення трудового законодавства, що є підставою для зміни трудових відносин між роботодавцем і надомним працівником.

Теоретичне та практичне уявлення про такий юридичний факт як «зміна істотних умов праці» можна отримати з аналізу положень ст. 32 КЗпП України. Тобто «у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці». Отже, якщо між сторонами трудового договору на заміну інших (попередніх) трудових договорів укладається трудовий договір про надомну працю або трудовий договір про дистанційну працю, – для працівника змінюються істотні умови праці, а саме: системи і розміри оплати, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій,

зміна розрядів і найменування посад та ін. У такому випадку роботодавцем мають бути дотримані вимоги ст. 32 КЗпП України щодо двомісячного строку повідомлення працівника (норми ч. 3 ст. 32 щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці у період дії воєнного стану не застосовуються).

Для працівників, які працюють за місцезнаходженням роботодавця передбачено, що «на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, установлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру надомна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про надомну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження надомної роботи» [17]. У КЗпП України міститься аналогічна норма щодо запровадження дистанційної роботи. У такому випадку це не вважається переведенням працівника на іншу роботу або зміною істотних умов праці.

Загалом, трудо-правова категорія «істотні умови праці» сьогодні законодавчо неврегульована, і, взагалі, є «нечіткою», що призводить до певних складнощів на практиці. Такої ж думки дотримується й А. М. Юшко, яка вважає, що в українському законодавстві поняття істотних умов праці є оціночним (оціночні поняття у трудовому праві – це специфічний спосіб оформлення волі нормотворця, що становить закріплене в тексті нормативно-правового акта положення, яке потребує конкретизації й уточнення в тій чи іншій ситуації суб'єктом трудового права у процесі застосування норм останнього [71, с. 415]), оскільки воно не конкретизоване законодавцем та уточняється щоразу в процесі правозастосування. Вчена приходить до висновку, що у разі виникнення обставин, що тягнуть за собою зміну істотних умов праці роботодавець має узгоджувати це питання з кожним працівником окремо, адже з точки зору авторки, «одна й та сама умова праці для одного з них може бути істотною, а для іншого – ні» [72, с. 8-9]. З останнього

твердження слідує, що в такому контексті можна говорити про наявність певного суб'єктивного фактору, який може призводити до зловживань з боку роботодавця.

Нажаль, варто констатувати, що положення чинного трудового законодавства не містять регламентованої процедури впровадження таких змін, зокрема для осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, що призводить до зловживань з боку роботодавця в правозастосовній практиці.

Отже, підставою зміни трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця є, зокрема зміна істотних умов праці, що також є юридичним фактом. Запровадження таких змін для осіб, які перебувають у трудових відносинах поза місцезнаходженням роботодавця можливе за дотримання таких умов, як-то:

- 1) наявність вільного волевиявлення сторін таких трудових відносин для таких змін, яке має знаходити своє відображення у письмовій або цифровій формі;
- 2) закріплення домовленостей сторін щодо зміни істотних умов праці у відповідному юридичному акті (наприклад, розпорядження керівника тощо);
- 3) внесення відповідного запису про зміну істотних умов праці до трудової книжки працівника.

Трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, як і будь-які інші трудові правовідносини можуть припинятися. У контексті цього наукового дослідження нам необхідно окремо окреслити юридичні факти, які є підставами припинення трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

На думку Ф. А. Цесарського, якщо підставою виникнення трудових відносин слугує трудовий договір, то «можна вважати, що нормативною підставою їх припинення є закінчення дії трудового договору» [73, с. 91]. Щодо цього Н. Б. Болотіна зазначає, що «припинення трудового договору» є самим широким за обсягом поняттям, яке охоплює всі підстави закінчення дії

трудового договору [74, с. 281]. Під припиненням трудового договору В. С. Венедіктов пропонує розуміти «родове поняття, яке об'єднує всі підстави розірвання трудових зв'язків: як за ініціативою працівника, власника чи уповноваженого ним органу, третіх осіб, так і у зв'язку з вибуттям працівника зі спискового складу підприємства, у зв'язку з його смертю» [75, с. 106]. У свою чергу С. М. Глазько визначає розірвання трудового договору як «припинення трудових правовідносин за волевиявленням сторін трудового договору або за вимогою інших громадських організацій чи державних органів» [76, с. 18].

У свою чергу Ю. А. Джепа зазначає, що у правовій літературі вченими припинення трудових правовідносин, здебільшого, пов'язується із припиненням дії або розірванням трудового договору/контракту. Між тим такий підхід, на її думку, є помилковим, та вказує на важливість визначення самого моменту припинення трудових відносин як певного юридичного факту, що сприяє здійсненню захисту трудових прав і законних інтересів працівників [77, с. 90].

На думку ж В. Р. Шишлюк, правові категорії «припинення трудового договору» і «припинення трудових правовідносин» є такими, які в концептуальному сенсі співвідносяться одна до одної, як ціле та його частина [78, с. 197]. Також учена вживає термін «розірвання трудового договору». На її думку, він фактично є видовим поняттям та означає припинення трудового договору за одностороннім волевиявленням працівника, роботодавця або на вимогу третіх осіб, які не є стороною трудового договору» [79, с. 81]. Дослідниця доходить висновку, що «припинення трудового договору – це всі випадки припинення трудових правовідносин та закінчення дії трудового договору, в 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» [79, с. 83]. Зважаючи на вказане, можна зрозуміти, що навіть за умови, коли трудові відносини виникають на

підставі трудового договору, то не завжди підставою їх припинення є трудовий договір.

Формулюючи підстави припинення трудових відносин, К. Ю Мельник, вказує, що ними є «такі життєві обставини, закріплені законодавством як юридичні факти», зокрема: «1) юридичні факти-дії, які передбачають припинення трудових правовідносин за наявності волевиявлення їх сторін або осіб, що не є їх стороною; 2) юридичні факти-події, які передбачають припинення трудових правовідносин за обставинами, що не залежать від волі будь-кого [80, с. 74].

Якщо виходити з положення, що юридичні факти забезпечують динаміку правовідносин, і обумовлюють виникнення, зміну чи припинення юридичних наслідків, і зважити наведені доктринальні підходи до визначення поняття «припинення трудових правовідносин», то необхідно встановити коло правоприпиняючих юридичних фактів, які є підставами припинення трудових відносин. Доцільно зазначити, що підстави припинення трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця є загальними, тобто такими, що характерні для традиційних трудових відносин. Перелік таких підстав можна сформулювати, аналізуючи положення чинного трудового законодавства, зокрема, КЗпП України.

Так, основною і найпоширенішою підставою припинення трудових відносин є припинення трудового договору, дія якого припиняється на підставі положень ст. 36 КЗпП України. З аналізу положень даної статті можна провести класифікацію правоприпиняючих юридичних фактів за вольовим критерієм, що обумовлюють підстави припинення трудового договору: по-перше, дії, коли одна зі сторін трудового договору, обидві сторони або третя особа, що не є стороною трудового договору (профспілка, тощо), здійснюють волевиявлення щодо припинення договору; по-друге, події, настання яких часто не залежить від волевиявлення сторін трудового договору (призов або вступ працівника або роботодавця – фізичної особи на військову службу, смерть працівника або роботодавця тощо). Така класифікація не є новою, але

на її підставі спробуємо навести класифікацію правоприпиняючих юридичних фактів, як підстав припинення трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, доповнивши її розмежуванням вольових дій та подій за іншими критеріями.

По-перше, ми вважаємо, що у запропонованій класифікації до першого критерію необхідно віднести не лише дію (ініціатива власника або роботодавця), а й бездіяльність; а за другим критерієм розрізняти події (обставини), які абсолютно не залежать від волі особи і події (обставини), на які особа здатна хоч частково впливати.

По-друге, пропонуємо класифікувати підстави припинення трудових відносин за нормативним критерієм, розмежувавши всі підстави на загальні, які у свою чергу поділяються на основні та додаткові, а також на спеціальні.

По-третє, пропонуємо класифікувати підстави припинення трудових відносин за процедурним критерієм шляхом поділу на припинення трудового договору та розірвання трудового договору.

Отже, аналізуючи положення статті 36 КЗпП України, правоприпиняючі трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, юридичні факти можна класифікувати на дії сторін та учасників таких відносин, які обумовлені їх волевиявленням. До таких підстав можна віднести: 1) угоду сторін; 2) розірвання трудового договору з ініціативи працівника чи роботодавця; 3) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; 4) призов або вступ працівника або роботодавця – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу; 5) підстави, передбачені трудовим договором з нефіксованим робочим часом, контрактом; б) відмову працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці. За цим критерієм ми пропонуємо розглядати не лише дії, а й бездіяльність, зокрема в аспекті дослідження ст. 36 КЗпП України такою підставою є, зокрема відсутність

працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль.

У свою чергу до юридичних фактів – подій, на які особа здатна хоч частково впливати можна віднести таку підставу як закінчення строку трудового договору (пункти 2 і 3 ст. 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення. У контексті аналізу цієї підстави доцільно звернути увагу, що ми віднесли її до цього критерію запропонованої класифікації через те, що в даному випадку трудові відносини припиняються через юридичний факт – закінчення строку договору, але за умови, коли сторони фактично не припинили трудові відносини, і вони продовжують тривати. Тобто сторони таким чином, здатні впливати на припинення або продовження трудових відносин.

Продовжуючи проводити класифікацію підстав припинення трудових відносин, зокрема осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, проаналізуємо другий критерій, відповідно до якого пропонується розрізняти події (обставини), які абсолютно не залежать від волі людини та обставини, на які людина здатна хоч частково впливати. Так, абсолютними підставами в цьому відношенні у тлумаченні ст. 36 КЗпП України є такі: 1) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; 2) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; 3) набрання законної сили рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у передбачених ст. 290 ЦПК України випадках; 4) смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її

померлою; 5) смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим.

Аналіз положень чинного трудового законодавства, зокрема підстав припинення трудових відносин, дозволяє нам здійснити їх класифікацію за нормативним критерієм, розмежувавши їх на загальні, які у свою чергу поділяються на основні та додаткові, а також на спеціальні. Так, до загальних підстав ми пропонуємо віднести основні підстави припинення трудового договору (ст. 36 КЗпП України) та розірвання трудового договору (статті 38, 39, 40 КЗпП України) та додаткові підстави (статті 41, 43, 43¹ КЗпП України). Загальні підстави розповсюджуються на всі категорії працівників та обумовлюють єдність правового регулювання трудових відносин.

За іншим критерієм запропонованої класифікації ми пропонуємо виділяти спеціальні підстави, до яких віднести передбачені у п. 9 ч.1 ст. 36 КЗпП України, тобто всі підстави, передбачені іншими законами. Така норма є бланкетною, тобто має відсильний характер до інших нормативно-правових актів. У цьому контексті доцільно нагадати, що досліджувані трудові відносини мають ряд особливостей, зокрема такі працівники виконують роботу в специфічних умовах, що обумовлюють важливість розробки спеціальних норм, які з урахуванням особливого характеру праці, дозволяли б працівникам ефективно реалізовувати свої права, зокрема в частині визначення підстав припинення трудових відносин таких осіб, які працюють віддалено від приміщень, які належать роботодавцю. Це могло б стати додатковим правовим засобом захисту такої категорії працівників від зловживань з боку роботодавців.

З урахуванням теоретичних положень щодо визначення підстав припинення окреслених трудових правовідносин ми змогли запропонувати також класифікацію підстав їх припинення, зокрема за процедурним критерієм, а саме шляхом поділу на такі підстави: припинення трудового договору та розірвання трудового договору.

Отже, з наведеного можемо дійти наступних висновків:

1) трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця характеризуються динамічністю, що обумовлена впливом юридичних фактів у трудовому праві;

2) традиційно функціональна сутність трудових відносин осіб проявляються в тому, що вони виникають, змінюються та припиняються під впливом певних юридичних фактів;

3) підставою виникнення трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, є трудовий договір (для надомних та дистанційних працівників) або контракт, який ми розглядаємо, як юридичний факт, що передусім спрямований на виникнення трудових правовідносин, які обумовлюють виникнення взаємних юридичних прав та відповідно обов'язків сторін – роботодавця й працівника. Трудовий договір забезпечує перехід від абстрактних перемовин та домовленостей про працю між двома сторонами до трудових відносин між ними, які характеризуються наявністю кореспондуючих суб'єктивних прав та обов'язків між цими сторонами, тобто виконує правовстановлюючу роль;

4) зміна трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця відбувається під дією суб'єктивних (волевиявлення сторін трудового договору або інших суб'єктів-учасників трудових відносин) або об'єктивних (настання певних подій або прийняття чи скасування нормативно-правових актів, які прямо чи опосередковано впливають на трудові відносини) факторів, які знаходять своє відображення у певних юридичних актах, у процесі реалізації яких формуються юридичні факти, що й є підставами таких змін. До таких юридичних фактів можна віднести, зокрема зміну істотних умов праці, що також є юридичним фактом. Запровадження таких змін для осіб, які перебувають у трудових відносинах поза місцезнаходженням роботодавця можливе за дотримання таких умов, як-то: наявність вільного волевиявлення сторін таких трудових відносин для настання таких змін, яке має знаходити своє відображення у письмовій або цифровій формі; закріплення домовленостей сторін щодо зміни істотних умов

праці у відповідному юридичному акті (наприклад, розпорядження керівника тощо); внесення відповідного запису про зміну істотних умов праці до трудової книжки працівника;

5) підстави припинення трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця є загальними, тобто такими, що характерні для традиційних трудових відносин.

Запропоновано класифікувати підстави припинення трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця за трьома критеріями, зокрема:

за вольовим критерієм, до якого, по-перше, необхідно віднести не лише дію (ініціатива власника або роботодавця), а й бездіяльність; по-друге, доцільно розрізнити події (обставини), які абсолютно не залежать від волі особи й події (обставини), на які особа здатна хоч частково впливати;

за нормативним критерієм, у якому слід розмежувати всі підстави на загальні, які у свою чергу поділяються на основні та додаткові, а також на спеціальні;

за процедурним критерієм шляхом поділу на припинення трудового договору та розірвання трудового договору.

Висновки до розділу 1

1. Запропоновано під трудовими відносинами осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця розуміти врегульовані нормами чинного трудового законодавства відносини між роботодавцем і працівником щодо виконання останнім роботи з метою отримання продукту (результату) праці, коли процес трудової діяльності переноситься поза межі традиційного офісу, зокрема представництва, філії, структурного підрозділу, тобто стаціонарного робочого місця, що перебуває під безпосереднім контролем роботодавця.

Виокремлено спільні фундаментальні характеристики, як-то: 1) добровільний характер; 2) двосторонність; 3) зміст таких правовідносин; 4) наявність взаємообумовлених прав та обов'язків для їх сторін тощо.

Установлено, що відмінність проявляється в організаційному аспекті, зокрема в організації умов праці, як-то: розташування робочого місця працівника поза місцезнаходженням роботодавця; облаштування робочим місцем устаткування, що належить роботодавцю; обов'язок роботодавця забезпечити охорону та безпеку праці.

Резюмовано, що саме організація умов праці трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця відрізняє такі відносини від традиційних.

Визначено, що особливістю трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням є те, що поряд з основними рисами, притаманними традиційним трудовим відносинам, наявні специфічні. Такі обов'язкові вимоги в традиційних трудових відносинах, як підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку, присутність працівника на робочому місці, розташованому за місцезнаходженням роботодавця, комунікація із колективом, забезпечення охорони та безпеки праці, безпосередній доступ роботодавця до робочого місця працівника для контролю виконання останнім роботи можуть суттєво відрізнитися від традиційних.

Виокремлено ряд ознак, що характеризують поняття «трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця», зокрема: 1) виконання роботи працівником відбувається поза робочим приміщенням чи іншою територією роботодавця (підприємства, установи, організації); 2) робоче місце може бути організоване за вибором працівника – ця ознака дозволяє працівнику на власний розсуд обирати найкомфортніше для нього місце задля виконання роботи поза місцезнаходженням роботодавця; 3) трудова функція здійснюється за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема використання комп'ютерних пристроїв або інших електронних пристроїв, що поєднують у собі високі технології; 4) гнучкий

графік роботи, що включає в себе можливість для працівника організувати робочий час, графік роботи та відпочинку на власний розсуд, поєднувати роботу та сімейні обов'язки, навчання; 5) наявність самостійності для виконання обсягу роботи, дорученого роботодавцем, розроблення плану щодо виконання обсягу роботи; 6) відсутність безпосереднього контролю з боку роботодавця за працівником у процесі виконання останнім роботи.

Виокремлено такі форми трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, як-то: дистанційна робота; надомна робота; фріланс (в аспекті його прояву в трудових відносинах за гіг-контрактами), а також виокремлено платформну зайнятість.

Акцентовано увагу на тому, що для таких форм організації праці, як дистанційна робота та надомна робота різним є, зокрема територіальний аспект, адже надомники на відміну від дистанційних працівників можуть здійснювати власну трудову функцію виключно вдома.

Резюмовано, що в таких трудових відносинах перевагами для роботодавця є, зокрема: заощадження витрат на оренду офісного приміщення та організацію робочого місця; економія витрат на сплату комунальних послуг; можливість знайти найманих працівників із необхідною кваліфікацією в іншому регіоні країни або взагалі за кордоном; можливість організувати робочий процес у періоди епідемій, пандемій, епізоотій, а також у випадку запровадження військового стану тощо.

Визначено, що перевагами у трудових відносинах осіб, які працюють поза місцезнаходженням для працівника є: можливість працевлаштування для людей з обмеженими можливостями; можливість вибору та організації робочого місця на власний розсуд; економія часу та коштів, що зазвичай витрачаються на дорогу до офісу; можливість працювати віддалено у комфортних умовах; можливість працювати та отримувати за виконану роботу винагороду за працю при незадовільному стані здоров'я та за наявності інших соціальних причин (інвалідність, вагітність тощо), а також у періоди епідемій, пандемій, епізоотій, при запровадженні військового стану тощо.

Встановлено спільні риси дистанційної роботи та надомної роботи, як-то: 1) соціально-правова природа; 2) віддалений характер виробничої діяльності; 3) віддалена залученість найманого працівника до бізнес процесів підприємства, установи, організації.

Доведено, що фріланс є різновидом гнучкої форми зайнятості (самозайнятості), за якої працівник (фрілансер) може самостійно обирати собі вид діяльності без оформлення довгострокових трудових відносин, поєднувати виконання декількох проєктів одночасно, самостійно планувати свій робочий час та отримувати за це відповідну плату та самостійно сплачувати податки за таку діяльність.

Доведено, що гіг-контракт є особливим видом трудового договору, згідно з яким відбувається залучення ІТ-спеціалістів до трудової діяльності, та, фактично, є новим інструментом, який відповідно до законодавства є цивільно-правовою угодою, але його можна перекваліфікувати в трудовий договір, адже він має більше ознак договору в межах трудових відносин, бо законодавець надає соціальні гарантії гіг-спеціалістам за аналогією із трудовими нормами.

Визначено особливі ознаки трудових відносин із гіг-спеціалістами, зокрема: 1) наявність елементів влади і підпорядкування однієї сторони іншій (гіг-спеціаліст підпорядкований резиденту Дія Сіті, що проявляється в обов'язку гіг-спеціаліста виконувати роботу та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті); 2) робота виконується працівником за трудовою функцією (певною професією, спеціальністю, за відповідною кваліфікацією) – гіг-спеціалістами, як правило, є спеціалісти у сфері ІТ-технологій; 3) наявний особистісний елемент, характерний для трудових відносин, адже резидента цікавить не лише результат праці, а й особа, з якою укладається угода і безпосередньо процес праці. Тому гіг-контракт укладається із конкретною особою – гіг-спеціалістом, який має певні знання, досвід, компетенцію в окремій сфері ІТ; 4) характерний організаційний елемент, як і для трудових відносин.

Запропоновано внести зміни до ст. 1 ЗУ «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», а саме до пункту 1 шляхом викладення його у наступній редакції: «гіг-контракт – це особливий вид трудо-правової угоди, згідно з якою гіг-спеціаліст зобов’язується виконувати роботу та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті, а резидент Дія Сіті зобов’язується оплачувати виконану роботу та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені розділом V цього Закону», а також пункт 2 викласти у такій редакції: «гіг-спеціаліст – це особа, яка за гіг-контрактом є працівником». Ураховуючи запропоновані зміни, внесена пропозиція щодо виключення ч. 4 ст. 3 КЗпП України.

Констатовано, що платформну зайнятість слід віднести до форми трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, коли одна сторона має можливість розмістити через інтернет-платформи запит на виконання певних послуг, а інша – безпосередньо виконати ці послуги відповідно до власної компетенції. Такі інтернет-платформи безпосередньо не є роботодавцями або виконавцями та не створюються ними, через такі майданчики розміщується пропозиція про роботу, виконання проєктів, це також є можливістю для створення колективів, які працюють над одним завданням/проєктом. Визначено позитивні аспекти запровадження платформної роботи, зокрема, можливість працювати висококваліфікованим спеціалістам на вітчизняному ринку праці з будь-якої країни світу, а отже, і сплачувати податки в Україні. Резюмовано, що платформна зайнятість є спробою законодавчої регламентації роботи фрілансерів, а трудовий договір з платформними працівниками може бути аналогічним гіг-контрактам із гіг-спеціалістами.

Зазначено, що всі розглянуті форми мають окремі спільні риси та є сучасними, нетиповими різновидами гнучкої зайнятості, кожна із цих форм має характерні ознаки, властиві лише їй, але, водночас, усі вони мають

важливу спільну ознаку – територіальна віддаленість розташування робочого місця працівника – поза місцезнаходженням роботодавця.

Підкреслено, що праця осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця характеризується також процесом праці з певними особливостями, оскільки такі працівники не лише працюють поза межами «стаціонарного робочого місця», що перебуває під безпосереднім впливом роботодавця, а також, зокрема надомники використовують власне житло як робоче місце, а дистанційні працівники, взагалі, можуть обирати собі місце, де вони будуть виконувати робочі завдання, зустрічатися з клієнтами, надавати консультації тощо.

Виділено серед елементів трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця такі як особистісний, майновий та організаційно-трудоий.

Підкреслено, що особистісний елемент трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця виявляється в наступному: дистанційний/надомний працівник або працівники, зайняті на іншій віддаленій роботі повинні виконувати доручену роботу особисто, вони не мають права передоручати виконання цієї роботи або окремих завдань роботодавця іншій особі; такі працівники особисто несуть персональну відповідальність за порушення норм трудового законодавства у процесі трудової діяльності; працівники зобов'язані утримуватися від дій, що можуть зашкодити роботодавцю або підприємству, установі, організації, тощо. Обґрунтовано, що особистісний елемент трудових відносин також проявляється у праві працівника на такі особисті немайнові блага, як трудова честь, гідність та ділова репутація.

Констатовано, що матеріальний елемент проявляється в тому, що будь-яка особа, яка перебуваючи у трудових відносинах є працівником, має, зокрема матеріальний інтерес, який виявляється не лише у бажанні отримувати заробітну плату за виконану роботу, а й зацікавлена в інших матеріальних благах. Майновий елемент трудових відносин не означає, що

праця є товаром, а лише вказує на відплатний характер праці. Зазначено, що особи, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця мають право на винагороду за працю на рівні з іншими працівниками, а тому зроблено висновок, що майновий елемент трудових відносин осіб, які працюють відділено полягає в наступному: в оплаті праці за виконану роботу, відповідно до норм праці, яка встановлюється у вигляді тарифних ставок і відрядних розцінок для робітників; в обов'язку працівника дбайливо ставитися до матеріалів та обладнання роботодавця, яке надається останнім для використання працівником у процесі праці, та невідворотності матеріальної відповідальності за умисну шкоду, завдану такому майну роботодавця.

Зазначено, що попри складнощі з боку роботодавця здійснювати повний контроль за робочим місцем працівника, сучасні інформаційно-цифрові технології надають можливість для часткової реалізації такого аспекту організаційно-трудового елементу таких трудових правовідносин. Спростована теза про те, що у трудових відносинах осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця повністю відсутній організаційно-трудова елемент – некоректно, зміст цього елементу суттєво звужений, але це не означає, що досліджувані трудові відносини із часом можуть перейти до сфери регулювання цивільно-правових норм.

Акцентовано увагу на тому, що для трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця важливою є інтеграція таких працівників у робочі колективи, робочі процеси роботодавця, оскільки для них важливою є соціалізація, що означає підтримання постійного спілкування з колегами, їх взаємодія у робочих процесах, участь у робочих нарадах, що може відбуватися за допомогою інформаційно-телекомунікаційних технологій, і тому це обов'язково має бути реалізоване в положеннях чинного трудового законодавства.

Обґрунтовано, що трудовий договір можна розглядати як юридичний факт, який обумовлений вільним волевиявленням двох сторін, що вільно на власний розсуд обрали одне одного для досягнення угоди щодо набуття

взаємообумовлюючих трудо-правових прав та обов'язків. Укладаючи трудовий договір сторони переслідують спільну мету – створити трудове правовідношення, обумовивши при цьому взаємні права й обов'язки, певний зміст та узгодити умови.

Аргументовано, що підставами виникнення трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця є передбачені положеннями національного трудового законодавства відповідні правовстановлюючі юридичні факти.

Обґрунтовано, що зміни у трудових відносинах мають відбуватися за алгоритмом, передбаченим трудовим законодавством, тобто за певних підстав. З огляду на зазначене, такі зміни відбуваються під дією суб'єктивних (волевиявлення сторін трудового договору або інших суб'єктів-учасників трудових відносин) або об'єктивних (настання певних подій або прийняття чи скасування нормативно-правових актів, які прямо чи опосередковано впливають на трудові відносини) факторів, які знаходять своє відображення у певних юридичних актах, у процесі реалізації яких формуються юридичні факти, які й є підставами зміни трудових відносин. Ці підстави мають відповідати вимогам законності та іншим принципам трудового права, а також відповідати формі та змісту, які встановлені нормами законодавства. Чітке визначення та правове закріплення підстав для зміни трудового договору виступає гарантією від неправомірних дій сторін.

Підкреслено, що запровадження таких змін для осіб, які перебувають у трудових відносинах поза місцезнаходженням роботодавця, можливе за дотримання таких умов, як-то: 1) наявність вільного волевиявлення сторін трудових відносин для таких змін, яке має знаходити своє відображення у письмовій або цифровій формі; 2) закріплення домовленостей сторін щодо зміни істотних умов праці у відповідному юридичному акті (наприклад, розпорядження керівника тощо); 3) внесення відповідного запису про зміну істотних умов праці до трудової книжки працівника.

Резюмовано, що навіть за умови, коли трудові відносини виникають на підставі трудового договору, то не завжди підставою їх припинення є трудовий договір. Сформульовано перелік підстав припинення трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, які є правоприпиняючими юридичними фактами, зокрема, по-перше, у запропонованій класифікації до першого критерію віднесено не лише дію (ініціатива власника або роботодавця), а й бездіяльність; а за другим критерієм розрізняти події (обставини), які абсолютно не залежать від волі особи й події (обставини), на які особа здатна хоч частково впливати; по-друге, запропоновано класифікувати підстави припинення трудових відносин за нормативним критерієм, розмежувавши всі підстави на загальні, які у свою чергу поділяються на основні та додаткові, а також на спеціальні; по-третє, запропоновано процедурний критерій для проведення класифікації підстав припинення таких трудових відносин за процедурним критерієм шляхом поділу на припинення трудового договору та розірвання трудового договору.

РОЗДІЛ 2

ПРАВОВІ ОСНОВИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ОСІБ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ПОЗА МІСЦЕЗНАХОДЖЕННЯМ РОБОТОДАВЦЯ

2.1. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця

Проблема правового регулювання відділеної роботи набула особливої актуальності протягом останніх п'яти років. Важливу роль у цьому відіграли декілька чинників, як-то: по-перше, активна цифровізація бізнес процесів та глобальна діджиталізація; по-друге, поширення пандемії COVID-19, під час якої було запроваджено карантинні обмежувальні заходи, зокрема з метою запобігання поширенню цієї вірусної хвороби на окремих територіях та об'єктах було запроваджено особливі умови та режим праці, навчання, пересування тощо, що часто включало в себе ізоляцію/самоізоляцію певних груп населення; по-третє, повномасштабна військова агресія Російської Федерації проти України, яка викликала, зокрема трудову міграцію населення, як внутрішню, так і зовнішню.

В умовах економічного спаду, пов'язаного із зазначеними вище причинами, «питання правового регулювання форм зайнятості набувають певної гостроти та актуальності, як з позиції підтримки зайнятості, в цілому, так і з позиції вироблення нормативно-правового забезпечення та практичних рекомендацій для роботодавців, перед якими стоять цілком реальні завдання збереження робочих місць, працівників та організації використання найманої праці в нових реаліях» [81, с. 226]. Це обумовило необхідність з боку законодавця реагувати на ситуацію, що склалася та запроваджувати необхідні законодавчі зміни з метою адаптації національного законодавства викликам часу. Адже, попри те, що віддалена робота за останні роки вже стала «трендом» на ринку праці в Україні, втім це питання не було належним чином законодавчо врегульовано досить тривалий час.

Проблему правового регулювання віддаленої роботи в Україні досліджували такі науковці, як Л. І. Амелічева, Н. М. Вапнярчук, В. С. Венедіктов, І. А. Ветухова, Л. П. Геращенко, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, В. П. Кохан, І. В. Лагутіна, Н. Л. Лютов, І. І. Моторна, О. В. Моцна, В. О. Носенко, В. І. Прокопенко, Д. І. Сіроха, Р. І. Шабанов, О. А. Яковлев, О. М. Ярошенко та ін.

Наукові доробки вказаних вище науковців відіграють вагоме значення у дослідженні правового регулювання досліджуваних у дисертації трудових правовідносин. Принагідно, доцільно підкреслити, що проблема єдності та диференціації правового регулювання таких трудових відносин є малодослідженою у трудовій науці. З урахуванням опрацьованої правової літератури вбачається, що такі наукові надбання висвітлюють лише окремі положення щодо віддаленої праці, а тому ця проблема потребує додаткового наукового аналізу.

Аналізуючи наукові надбання вчених у сфері трудових відносин, слід звернути увагу, що сучасний етап розвитку нашої держави обумовив поширення нетипових форм зайнятості, які відповідно є формами осучаснення та модернізації традиційних відносин у сфері праці. Так, сьогодні все більшої актуальності набувають трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. Враховуючи норми чинного національного законодавства, зміст поняття «трудова відносина осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця» поєднує в собі такі форми зайнятості, як-то дистанційна та надомна робота. Аналізу правового регулювання зазначених форм трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця ми приділимо увагу в наступному розділі нашого дисертаційного дослідження.

Для того, щоб дослідити проблему єдності та диференціації правового регулювання вказаних відносин, передусім необхідно провести етимологічний аналіз таких категорій, як «регулювання» та «правове регулювання», а також визначення дефініцій цих понять. Так, термін «регулювати» (*від лат.*

«*regulare*») – направляти, упорядковувати. Отже, під поняттям «регулювання» можна розуміти певний процес, що впливає на впорядкування, приведення у бажаний стан. Сам процес регулювання, направлений на певне коло суб'єктів-учасників суспільних відносин, як-то: держава, державні органи, громадяни, апатриди, організації, колективи, тощо [82, с. 3-8]. Широке коло суспільних відносин, які складаються у державі потребують регулятора, що їх має упорядковувати, дію якого в державі забезпечує право за допомогою засобів правового впливу.

Дія права, як регулятора може застосовуватися до окремої особи, певних соціальних груп, колективу, органів держави або суспільства, тощо. Головною властивістю права в даному випадку можна назвати здатність впливати на поведінку фізичних та юридичних осіб, тобто сприяти впорядкуванню суспільних відносин та перенесенню в правове поле взаємовідносин у суспільстві та державі. Із наведеного вбачається, що регламентація суспільних відносин здійснюється за допомогою правового регулювання.

У теорії права існують різноманітні тлумачення поняття «правове регулювання». Так, І. І. Лукашук визначає правове регулювання, як «здійснюваний в інтересах суспільства за допомогою норм права вплив на поведінку учасників суспільних відносин з метою встановлення й упорядкування останніх» [83, с. 62]. Схожої точки зору дотримується й С. С. Алексєєв, який під правовим регулюванням розуміє правовий вплив на суспільні відносини, який реалізовується за допомогою права та правових засобів [84, с. 55]. Як бачимо, зміст поняття «правове регулювання» вченими розкривається через категорію «правовий вплив». Адже, «право не тільки регулює суспільні відносини, воно ще й впливає на них не тільки за допомогою норм права, а й інших правових явищ – правосвідомості, правової культури, правових принципів, правотворчості». Цим учені пояснюють, що право виконує не лише функцію регулювання, а й здійснює інформаційний, психологічний соціальний та виховний впливи [85, с. 103-104].

Сьогодні науковці здебільшого доходять висновку, що правові категорії «правовий вплив» та «правове регулювання» необхідно розмежовувати, адже правовий вплив є більш широким поняттям, яке охоплює не лише правове регулювання, а й інші правові засоби. Тому розглянемо сучасні доктринальні підходи до визначення дефініції «правове регулювання». Так, на думку П. В. Онопенка, правове регулювання являє собою виключно ту владну діяльність органів і посадових осіб, яка за допомогою правових норм та актів індивідуальної дії корегує та скерує поведінку учасників суспільних відносин [86, с. 121]. У свою чергу О. Ф. Скакун під правовим регулюванням пропонує розуміти «здійснюване державою за допомогою права і сукупності правових засобів упорядкування суспільних відносин, їх юридичне закріплення, охорону і розвиток» [87, с. 88].

Більш широке тлумачення категорії «правове регулювання» пропонує М. В. Сильченко, який пише, що процес регулювання суспільних відносин правовими нормами уявляється як «процес закріплення, стабілізації та охорони сформованих або майже сформованих структурних зв'язків людської діяльності». Тобто можна дійти висновку, що регулятивний потенціал системи правових норм здійснюється шляхом інформаційно-правового впливу на свідомість, волю та поведінку людей, завдяки якому доводиться інформація про зміст діючих норм права до свідомості учасників суспільних відносин [88, с. 63].

На підставі узагальнення запропонованих наукових поглядів, під терміном «правове регулювання» пропонуємо розуміти здійснюваний державою процес правового внормування, формалізації та впорядкування суспільних відносин за допомогою сукупності правових засобів.

Правове регулювання трудових правовідносин відбувається на основі єдиних, загальних стандартів, що закріплені у нормах національного законодавства про працю, втім для трудового права України характерним є те, що правовідносини, які складаються між працівником і роботодавцем регулюються різними правовими способами та засобами, що складають метод

правового регулювання цієї галузі права залежно від специфіки таких правовідносин.

Правове регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, враховуючи особливості таких правовідносин, є широким багатоаспектним явищем, що зумовлює складність їх упорядкування, яке відбувається завдяки комплексному поєднанню централізованих та децентралізованих засад правового регулювання, що загалом є властивим для трудового права як галузі. З цієї точки зору, П. Д. Пилипенко висловлює точку зору, що метод трудового права характеризується сукупністю теоретичних прийомів, які виявляються в комплексному поєднанні централізованих (імперативних) та децентралізованих (автономних) засад правового регулювання трудових правовідносин. При цьому вчений акцентує увагу, що децентралізоване правове регулювання в національному законодавстві має якісну перевагу [89, с. 45]. Автори підручника «Трудове право» за редакцією В. В. Жернакова також зазначають, що метод трудового права характеризується поєднанням «законодавчого і договірною, централізованого і локального способів; єдності і диференціації регулювання трудових правовідносин»; застосуванні норм імперативного і диспозитивного характеру, що й є сутністю цього методу [41, с. 27]. Тобто вчені акцентують увагу, що правове регулювання трудових відносин здійснюється за допомогою, зокрема єдності та диференціації.

Тому в контексті нашого дослідження спробуємо розібратися, що являє собою єдність та диференціацію правового регулювання окреслених у дисертації трудових відносин, та що обумовлює цей метод правового регулювання у трудовому праві. В цілому, сутністю єдності та диференціації правового регулювання у трудовому праві є те, що в національному законодавстві діють норми загальної дії, які поширюються на всі трудові відносини без винятку, а є норми із сферою дії, що обмежена певним предметом регулювання.

Безпосередньо терміни «єдність» та «диференціація» містять змістовні особливості, на яких доцільно зосередити увагу. Тож, у тлумачній словниковій літературі категорія «єдність» пояснюється як спільність, цілісність, нерозривність, взаємний зв'язок [90, с. 20]. Отже, слово «єдність» характеризує взаємодію певних явищ чи об'єктів, їх щільність, єдність, нерозривність. Термін диференціація (*франц.* «*differentiation*», з *лат.* «*differentia*» – *різниця, відмінність*). Словники іншомовних слів тлумачать цей термін як «поділ, розчленування цілого або комплексу на окремі (складові) частини, форми, елементи» [91, с. 231]. Тобто термін «диференціація» означає певний процес, під час якого відбувається поділ цілого на частини, який обумовлений відмінними характеристиками цих частин. Ураховуючи наведені тлумачні словникові джерела можна дійти висновку, що єдність та диференціація правового регулювання є властивими для трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, зважаючи на специфіку, характер і зміст умов праці таких працівників, зміст їх трудових прав та обов'язків, наявність загальної та спеціальної нормотворчості, що регламентує такі трудові відносини.

Зазначену концепцію, необхідно детально проаналізувати та розширити, задля чого необхідно звернутися до багаточисельних наукових доробків вітчизняних та зарубіжних учених, що вивчали галузь трудового права та приділяли особливу увагу єдності та диференціації трудових відносин. Загалом, єдність та диференціація правового регулювання трудових правовідносин розглядають, «по-перше, як один із аспектів методу регулювання правовідносин; по-друге, як один із принципів; по-третє, як особливість джерел трудового права, що виявляється в специфічній побудові норм трудового законодавства». Розширення диференціації правового регулювання трудових відносин, зокрема сприяє розвитку трудового права як галузі [92, с. 39].

Щодо поняття «єдність» та «диференціація» можна зазначити, що враховуючи те, що кожна держава намагається урівняти всіх учасників

правовідносин у своїх правах, – вони між собою взаємопов’язані, але в той же час у деяких випадках існує необхідність застосування окремого підходу для регулювання правовідносин з огляду на певні умови або визначених суб’єктів [93, с. 488]. Єдність у праві означає загальне першочергове утвердження прав, яке базується на засадах загальності та загальнообов’язковості [94, с. 389].

У свою чергу В. І. Прокопенко обґрунтовує необхідність запровадження диференційованого підходу до регулювання трудових відносин тим, що в усьому світі спостерігається тенденція до впровадження рівності громадян у всі сфери суспільного життя. Зважаючи на цей підхід, учений зазначає, що диференціація здійснюється через прийняття спеціальних нормативно-правових актів, які поширюються виключно на окрему групу працюючих осіб. З точки зору В. І. Прокопенка диференціація здійснюється шляхом включення спеціальних положень, що стосуються окремих категорій працівників у загальні норми трудового законодавства [95, с. 224].

Як наголошує Н. Г. Орлова, диференціація забезпечується через конкретизацію загальних правових норм, а також через установлення додаткових переваг або пільг для працівників певної сфери або галузі, у порівнянні з загальними нормами права, що не протирічить ідеї соціальної рівності, так як такі відмінності, передусім спрямовані не на створення додаткових привілеїв відповідним соціальним групам, а на створення відповідності правового регулювання особливостям трудових відносин [96, с. 59]. Вчена розподіляє диференціацію на такі види, зокрема: «1) норми-доповнення; 2) норми-вилучення; 3) норми-пристосування; 4) норми-альтернативи» та зазначає, що окремі дослідники розуміють норми-доповнення, як норми, що передбачають додаткові пільги та переваги, у той же час під нормами-винятками (вилученнями) розуміють такі норми, що погіршують правове становище працівників, оскільки вони встановлюють певні обмеження для окремих категорій працівників. Резюмується, що в основі розмежування між нормами-доповненнями та нормами-вилученнями – є не поліпшення або погіршення правового становища окремої категорії

працівників, а виключно їх взаємозв'язок із трудовим законодавством в цілому [96, с. 61]. У даному контексті можна дійти висновку, що за допомогою диференціації правового регулювання досягається «збалансування» змісту та обсягу прав і обов'язків роботодавців і працівників певної сфери, або галузі з урахуванням усіх суб'єктивних, об'єктивних та галузевих факторів, що обумовлюють правове регулювання трудових відносин для окремих категорій працівників.

Єдність реалізується в загальних нормах, а диференціація – у спеціальних. Загальні норми є обов'язковими для усіх сторін правовідносин, а «спеціальні норми конкретизують загальні, доповнюють їх, а в деяких випадках установлюють винятки із загальних норм» [97, с. 54].

Погоджуємось із точкою зору О. М. Ярошенка, який пише, що «єдність і диференціація мають безпосереднє відношення до визначення правильного поєднання державного і договірного регулювання відносин у сфері праці». При цьому, за твердженням вченого, державне регламентування забезпечує не тільки безпосередньо єдність правового регулювання, але одночасно також вирішує задачі диференційованого підходу до регулювання трудових відносин. «Договірне регламентування є винятковою сферою диференціації, оскільки уточнює загальні і спеціальні норми трудового права щодо конкретних територій, галузей, роботодавців» тощо [98, с. 237]. Тобто можна дійти висновку, що єдність та диференціація правового регулювання перебувають у взаємодії, їх не можна протиставити одне одному. І якщо розглядати єдність норм трудового права, як ціле, то диференціація правового регулювання забезпечує процес конкретизації правових норм від цілого до частини для окремих категорій працівників. З цього приводу Л. В. Могілевський зазначає, що «норми загального характеру закріплюють принципові положення для всіх працівників без винятку і забезпечують єдність у правовому регулюванні відносин у даній сфері. Спеціальні норми передбачають визначені законом винятки із загального правила для особливих випадків. Причому може йтися про винятки не тільки як обмеження чинності

загальних норм, а й про їх доповнення (у вигляді пільг) або пристосування до тих чи інших випадків» [99, с. 9].

Наукові погляди до визначення дефініції та тлумачення правової категорії «єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин» багатоманітні, що підтверджує складність даного поняття. Так, сучасна наука трудового права має різні наукові підходи щодо сутності правової категорії «єдність та диференціація правового регулювання». Як уже зазначалося, окремі науковці розглядають єдність та диференціацію як принцип трудового права, а інші вказують, що єдність та диференціація є методом правового регулювання. З цього приводу О. І. Процевський пише, що «єдність і диференціація як феномен трудового права характеризує собою чи то принцип трудового права, чи то метод правового регулювання». Вчений також звертає окрему увагу на щільний зв'язок цієї категорії з функціями права [100, с. 46]. У цьому питанні ми поділяємо точку зору Л. В. Могілевського, який вказує, що «вирішуючи питання єдності та диференціації в трудовому праві, необхідно розглядати це правове явище і як особливість методу трудового права, яка дозволяє включати до свого предмета трудові й щільно пов'язані з ними відносини з урахуванням їх особливостей, а також як один з основних принципів галузі» [99, с. 8].

Якщо розглядати єдність та диференціацію правового регулювання як галузевий принцип трудового права трудові відносини осіб, які працюють віддалено доцільно розглядати як окрему групу. Основним критерієм такого відокремлення слугують особливі умови праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, які значним чином відрізняються від умов праці інших працівників. Іще одним критерієм, який обумовлює єдність та диференціацію правового регулювання окреслених у дисертації трудових відносин є те, що ці трудові відносини є диференційованими за своїм складом, тобто і підхід до правового регулювання таких відносин є диференційований.

Єдність правового регулювання у трудовому праві забезпечується єдиними підходами до регулювання трудових відносин, зокрема і трудових

відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, незалежно від їх виду і суб'єктного складу працівників. Так, єдиний (однаковий) підхід до регулювання трудових відносин властивий для правового регулювання загальних трудових прав та обов'язків усіх (без винятку) категорій працівників [101, с. 139]. Диференціація, як правило, одержує виявлення в нормах спеціального законодавства.

Отже, трудове право як галузь складають правові норми, що утворюють собою систему, яка характеризується єдністю та диференціацією правового регулювання. Систему трудового права складають загальні та спеціальні правові норми. У свою чергу, загальні норми права розповсюджуються на всіх працівників, а спеціальні доповнюють загальні, або встановлюють певні винятки для окремих категорій працівників. Зважаючи на мету децентралізації правового регулювання, такі норми права є більш точними, в окремих випадках вони встановлюють певні винятки для окремих категорій працівників. Ураховуючи конкретику децентралізованих норм у трудовому праві, можна зазначити, що такі норми містять здебільшого імперативи, а загальні норми переважно мають диспозитивний характер.

Розглядаючи трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця працівників та зважаючи на те, що єдність та диференціація – є особливістю методу правового регулювання трудового права, то предметом нашого дослідження також визначатиметься сукупність прийомів та способів, за допомогою яких здійснюється регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

З урахуванням викладеного, в контексті досліджуваної проблематики єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин осіб спробуємо розглянути це правове явище, з одного боку, як особливість методу правового регулювання, а з іншого – як один із основних принципів галузі, на якому базується регулювання загальних і спеціальних юридичних гарантій трудових прав осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

Єдність правового регулювання трудових відносин виявляється в тому, що норми трудового законодавства закріплюють основні гарантії трудових прав для всіх категорій працівників, зокрема, і для осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. Єдність правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця регламентуються, зокрема, єдиним національним кодифікованим нормативно-правовим актом у сфері праці – КЗпП України, положення якого мають загальний характер. Тобто Кодекс законів про працю України є централізованим нормативно-правовим актом у сфері праці.

Єдність правового регулювання трудових відносин працівників забезпечується, зокрема регламентацією основних трудових прав працівників, і встановленням певного рівня умов праці та основних юридичних гарантій трудових прав для всіх категорій працівників.

Тож, єдність правового регулювання трудових правовідносин осіб, які працюють віддалено, виявляється у тому, що для всіх категорій працівників, зокрема, і для вказаної, КЗпП України та іншими галузевими нормативно-правовими актами встановлено зобов'язання належним чином виконувати трудову функцію, зокрема трудові завдання та дотримуватися трудової дисципліни. Окрім цього, єдність правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця проявляється у тому, що на цю категорію працівників розповсюджується сукупність юридичних гарантій, закріплених у Конституції України, КЗпП України, інших нормативно-правових актах, які забезпечують трудові права працівників. Серед загальних правових гарантій доцільно виокремити наступні:

– право на працю, «тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою» (ст. 2 КЗпП України). Гарантуючи це право, наша держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню та ефективній реалізації трудової функції, а також підвищенню кваліфікації працівників. Право на

працю забезпечується шляхом укладення трудового договору між працівником і роботодавцем;

– право на справедливу оплату праці гарантоване ст. 43 Конституції України, зокрема кожному гарантована заробітна плата, не нижче від визначеної законом. Також ст. 21 ЗУ «Про оплату праці» [102] закріплено, що «працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору». Положеннями ст. 94 КЗпП України закріплено, що «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу». У свою чергу «питання державного і договірної регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту» крім Кодексу [17] визначається ЗУ «Про оплату праці» гарантовано, що розмір заробітної плати працівника не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, тобто встановленого законом мінімального розміру оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці (статті 3, 3¹).

Отже, «держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом устанавлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, устанавлення умов і розмірів оплати праці» для всіх категорій працівників (ст. 8) [102]. «Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників за будь-якою системою оплати праці» (ст. 3) [102]. Положеннями Закону [12] закріплено, що розмір мінімальної оплати праці встановлюється на законодавчому рівні за місячну або погодинну норму праці. Отже, чинне законодавство не містить спеціальних норм та положень щодо регулювання оплати праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, а отже для такої категорії працівників застосовуються загальні норми чинного трудового законодавства;

– право на відпочинок, гарантоване ст. 45 Конституції України: «кожен, хто працює, має право на відпочинок». Право на відпочинок забезпечується шляхом регламентації у КЗпП України основних положень щодо, зокрема гарантування надання працівникам сорока двох годин щотижневого безперервного відпочинку (ст. 70); заборони роботи у вихідні та встановлення виняткового порядку застосування такої роботи (ст. 71); надання щорічних та додаткових відпусток (статті 74, 76); надання відпустки при народженні дитини (ст. 77³), тощо. Право на відпустки працівників, гарантоване також ЗУ «Про відпустки» [103], який, зокрема визначає умови, тривалість і порядок надання відпусток працівникам для відновлення їх працездатності, зміцнення здоров'я, для виховання дітей, а також задоволення власних потреб та інтересів і всебічного розвитку. Положеннями Закону встановлено, що «право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи (далі – підприємство)» (ст. 2). Право на відпустки забезпечується, зокрема, «гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості зі збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених Законом» (ст. 2);

– право на належні, безпечні та здорові умови праці, передусім, гарантоване кожному ст. 43 Конституції України, а також ст. 2 КЗпП України. Положеннями ст. 153 КЗпП України закріплено, що «на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці». ЗУ «Про охорону праці» [104] врегульовано «основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні». Отже, держава гарантує кожному працівнику, у тому числі і для осіб, які працюють

позі місцезнаходженням роботодавця створення належних умов праці, безпечних технологічних процесів та механізмів виробництва а також забезпечення здоров'я працівників від небезпечних та шкідливих умов праці.

Втім у ст. 153 КЗпП України закріплено, що «забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на роботодавця, крім випадків укладення між працівником та роботодавцем трудового договору про дистанційну роботу». Отже, національне трудове законодавство містить спеціальні правові норми щодо забезпечення безпечних, нешкідливих та здорових умов праці саме для працівників при дистанційній роботі, тобто законодавець робить виключення у правовому регулюванні трудових правовідносин саме для зазначеної категорії працівників, що є прикладом диференціації правового регулювання таких трудових відносин.

Основним чинником, який обумовлює диференціацію правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, є безпосередньо саме така категорія працівників, як надомники та дистанційні працівники, які перебувають у трудових відносинах із роботодавцем. Такі трудові відносини самі по собі є диференційованими за своїм складом. Отже, диференціація правового регулювання реалізується у спеціальних нормах права, які регламентують трудову діяльність виключно окремих категорій працівників. Такі спеціальні норми права є нормами-доповненнями, а в окремих випадках нормами-виключеннями, до загальних правових норм.

Особи, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця є окремою категорією працівників, чия трудова діяльність урегульована спеціальними нормами права. Так, у ст. 29 КЗпП України встановлено, що при укладенні договору про дистанційну роботу роботодавець до початку зобов'язаний поінформувати працівника про: 1) місце роботи, зокрема інформація про роботодавця, трудову функцію працівника та дата початку виконання роботи; 2) права, обов'язки та умови праці; 3) правила внутрішнього трудового розпорядку, режим роботи та відпочинку, у разі укладання колективного

трудового договору – його положення; 4) за наявності організацію професійного навчання працівників; 5) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці; 6) процедуру та строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець. Таке інформування для дистанційних працівників, може здійснюватися, зокрема у формі дистанційного інструктажу.

Одним із найбільш яскравих прикладів диференціації правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця є саме забезпечення безпечних і здорових умов праці, яке завжди покладається на роботодавця, окрім випадків укладення трудових договорів із надомними та дистанційними працівниками. Відповідно до положень ст. 60² КЗпП України «у разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому». Втім трудовим законодавством заборонено за наявності небезпечних і шкідливих виробничих факторів укладати трудовий договір про дистанційну роботу (ст. 60²) [17]. Диференціація правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця в аспекті забезпечення безпечної та здорової праці такої категорії працівників виявляється також у положеннях ЗУ «Про охорону праці», який містить спеціальні правові норми, що регламентують питання охорони праці дистанційних та надомних працівників.

Проте правове регулювання забезпечення безпеки праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця є не основним прикладом диференціації правового регулювання трудових відносин такої категорії працівників. При дистанційній роботі працівник на власний розсуд розподіляє робочий час, але таким чином, щоб загальна тривалість робочого часу не перевищувала норм, визначених статтями 50 та 51 КЗпП України. Тобто працівник, який працює дистанційно має можливість самостійно визначати режим робочого часу та часу відпочинку.

Працівникам, які виконують роботу дистанційно гарантовано надається право на відпочинок. Так, згідно із ч. 9 ст. 60² КЗпП України «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. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається в трудовому договорі про дистанційну роботу».

Також ЗУ «Про наукову та науково-технічну діяльність» [105], який, зокрема «визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування і розвитку у сфері наукової і науково-технічної діяльності, створює умови для провадження наукової і науково-технічної діяльності, встановлено, що для наукових працівників і спеціалістів наукових установ та вишів може запроваджуватися дистанційний режим праці. Можливість запровадження такого режиму праці або гнучкого режиму праці в науковій установі передбачається в колективному договорі або визначається за рішенням керівника такої установи, якщо воно погоджено з виборним органом профспілкової організації. «Конкретний перелік професій і посад наукової установи (закладу вищої освіти), на яких можуть застосовуватися гнучкий режим робочого часу та дистанційний режим праці погоджується вченою (науковою, науково-технічною, технічною) радою наукової установи (закладу вищої освіти)». У ст. 2 Закону також зазначено, що «порядок та умови застосування гнучкого режиму робочого часу та дистанційного режиму праці визначаються у правилах внутрішнього трудового розпорядку наукової установи (закладу вищої освіти).

Отже, зазначене вказує на те, що сьогодні правове регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця хоч і засновується на загальних правових засадах трудового права, втім має глибокий диференційований підхід до забезпечення правового регулювання

трудової діяльності, зокрема, дистанційних працівників та надомників. Зазначене виражається в наступному:

1) у наявності загальних правових норм, які містяться у Конституції України, КЗпП України, що регламентують, зокрема, трудову діяльність усіх без виключення категорій працівників трудових відносин;

2) в існуванні спеціальних правових норм, що регламентують правове регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, а саме дистанційних та надомних працівників, зокрема з питань організації робочого місця; режиму праці та відпочинку, відпустки; забезпечення безпеки праці; право на справедливу оплату праці тощо;

3) регламентація правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця відбувається не лише завдяки нормам КЗпП України, а й рядом інших нормативно-правових актів.

Тож, в аспекті дослідження проблеми єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця варто констатувати, що працівники, які працюють віддалено користуються всіма базовими трудовими правами нарівні з іншими категоріями працюючих. Основні юридичні гарантії встановлені, зокрема, у Конституції України, КЗпП України та інших актах національного законодавства, які регламентують основні засади трудо-правових відносин, що становить єдність правового регулювання, зокрема трудових відносин осіб, які працюють віддалено.

Особливістю трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця є форми організації праці, які характеризуються тим, що працівник виконує роботу поза місцезнаходженням роботодавця у зручних для працівника умовах, що передбачає додаткові вимоги, зокрема до забезпечення безпечних і належних умов праці, наявності спеціального технічного оснащення необхідного для виконання безпосередньо робочих завдань та дотримання комунікації із роботодавцем. Зазначені особливості трудових відносин осіб, які працюють поза

місцезнаходженням роботодавця, і зумовлюють поєднання єдності та диференціації їх правового регулювання.

Підставою диференціації правового регулювання окреслених трудових правовідносин є суб'єкт (певна категорія працівників – надомні працівники, дистанційні працівники), об'єкт (трудо-правові відносини), а реалізується диференціація правового регулювання в спеціальних трудо-правових нормах. Трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця самі по собі є диференційованими за своїм складом. Отже, диференціація правового регулювання реалізується в спеціальних нормах права, які регламентують трудову діяльність виключно окремих категорій працівників. Ці спеціальні норми права доповнюють загальні правові норми, а в окремих випадках є нормами-виключеннями до загальних правових норм, таким чином диференціація вдосконалює механізм правового регулювання, підвищує його ефективність. Видається, що основною метою єдності та диференціації правового регулювання окреслених у дисертації трудових відносин є сприяння забезпечення рівності правореалізації юридичних гарантій трудових прав надомних та дистанційних працівників із іншими категоріями працівників.

2.2. Зарубіжний досвід правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця

Сучасне суспільство розвивається в умовах стрімкого формування глобального інформаційного середовища. Цей процес динамічний, у результаті якого відбувається розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, що у свою чергу обумовлює розвиток гнучкості на ринку праці та розширення можливостей працівників при виконанні ними роботи, навіть, віддалено від місцезнаходження роботодавця. У результаті чого запроваджуються нові форми зайнятості та розвиваються умови для ширшого та більш ефективного працевлаштування на ринку праці. Відбуваються зміни

в організації робочого процесу та управління, що у свою чергу призводить до раціоналізації робочих місць, оптимізації робочого часу, запровадження передових методів і технологій у роботі, підвищення рівня зайнятості населення, зміни механізмів оплати найманої праці тощо. В економічних відносинах такі зміни зумовлюють пошук нових прогресивних інструментів у сфері зайнятості населення. Сьогодні проблема правового регулювання форм зайнятості виявляється актуальною та гострою, як в аспекті безпосередньо підтримки розвитку нових таких форм зайнятості, так і в аспекті забезпечення ефективного нормативно-правового регулювання у цій сфері, та розроблення практичних рекомендацій для роботодавців, які стикнулися з питанням збереження економічної діяльності підприємств усіх форм власності та функціонуючих робочих місць та забезпечення ефективної зайнятості населення у складних нових реаліях. За таких обставин важливого значення дістають нетипові форми зайнятості населення, до яких відносяться, зокрема дистанційна та надомна робота, тобто форми зайнятості, коли особа виконує трудову функцію поза місцезнаходженням роботодавця [106, с. 46].

Дослідженню окремих проблем нетипових форм зайнятості у тій чи іншій мірі приділяли увагу такі українські та зарубіжні науковці, як В. В. Архіпов, Н. М. Вапнярчук, С. В. Вишновецька, Є. А. Єршова, М. І. Іншин, Т. Ю. Коршунова, В. П. Кохан, Я. В. Кривий, І. В. Лагутіна, М. Л. Лютов, М. С. Поліщук, О. С. Прилипко, Я. В. Свічкарьова, Г. В. Сулейманова, Г. І. Чанишева, М. А. Шабанова, В. О. Яровий, О. М. Ярошенко та ін. Утім велика кількість питань у цій сфері залишаються недостатньо дослідженими, а тому потребують додаткового наукового аналізу.

Недосконале правове регулювання нетипових форм зайнятості населення вимагає знаходити додаткові шляхи реформування національного законодавства у цій сфері, зокрема через запозичення успішного зарубіжного досвіду правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

Аналіз зарубіжного досвіду успішного правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють віддалено надасть можливість запровадити успішний досвід окремих зарубіжних країн до положень національного законодавства та успішно його використовувати.

З моменту проголошення незалежності України законодавець здебільшого спирався на зарубіжний досвід правового регулювання певних країн у тій чи іншій сфері. З цього приводу відомий французький юрист М. Ансель зазначав, що вивчення зарубіжного права надає правознавцю можливість відкрити для себе нові обрії, дозволяє йому глибше та детальніше проаналізувати правову систему власної країни, бо специфічні риси останнього більш чітко проявляються в порівнянні з іншими правовими системами. Загалом автор пише, що порівняння може «озброїти» дослідника ідеями й аргументами, які неможливо одержати тільки з вітчизняного законодавства, навіть за умови поглиблених знань у сфері права [107, с. 38]. Вивчення законодавства зарубіжних держав і порівняння його з національним законодавством надає можливість зрозуміти його переваги та недоліки. А тому, для об'єктивності та всебічності наукового дослідження таке співставлення є вкрай доцільним [108, с. 77]. У той же час при намаганні взяти на озброєння зарубіжний досвід правового регулювання доцільно зважати на те, що окремі правові моделі в тій чи іншій державі настільки обумовлені національними, історичними, релігійними особливостями, що їх не варто автоматично переносити в національну правову систему [109, с. 33].

З цього приводу І. В. Скороход пише, що сьогодення вимагає «подальшого напрацювання напрямів розвитку та більш деталізованого аналізу їх перспектив. З одного боку, не весь досвід є успішним та з іншого, – не весь досвід може бути імплементований одразу» [110, с. 232].

За часів становлення незалежної України зразком для запозичення було радянське законодавство. Так, правове регулювання роботи дистанційних працівників аж до 2020 року забезпечувалося нормативно-правовим актом, прийнятим ще за радянських часів. Правовий режим роботи осіб, які

працюють поза місцезнаходженням роботодавця врегульовувався Положенням про умови праці надомників 1981 року [111], що є чинним і сьогодні, яке було єдиним нормативно-правовим актом, що врегулював питання трудової діяльності надомних працівників. Положення надає дефініцію поняття «надомники» та встановлює обмеження для роботи таких осіб, зокрема: 1) визначає коло осіб, які мають переважне право для підписання трудового договору про надомну роботу (п. 4); 2) визначає умови та форми організації трудових процесів у надомних умовах, а також умови праці (р. III); 3) форми оплати праці та винагороди для надомних працівників (пункти 13-15); тривалість відпусток для надомників (п. 18).

Таке правове регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця на практиці виявилось, фактично, неефективним через те, що переважно врегулювало питання надомної роботи працівників, які зайняті у виробничій сфері, а з плином часу з'являлися нові форми зайнятості, які так і залишалися нормативно неврегульованими. Тому під час поширення пандемії COVID-19, коли було запроваджено карантинні обмеження, ринок праці був майже паралізований через прогалини у трудовому законодавстві, зокрема у сфері правового регулювання окреслених у дисертації трудових відносин.

Саме це й спонукало вітчизняного законодавця взяти на озброєння зарубіжний досвід правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. Спочатку законодавець вдався до запозичення законодавства у цій сфері пострадянських республік, але згодом, коли у нашій країні розпочалися активні євроінтеграційні процеси і ключовим напрямом зовнішньополітичного курсу став шлях України до ЄС, першочерговим для запозичення став європейський законодавчий досвід. Дослідивши та проаналізувавши ринок праці держави-члени ЄС, вже давно дійшли висновку, що застосування нетипових форм зайнятості, зокрема надомної та дистанційної праці, є вигідними та зручними, як для працівника, так і для роботодавця. Саме тому робота щодо забезпечення правового

регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця проводиться вже тривалий час, як на рівні кожної країни-члена, так і на загальноєвропейському рівні.

16 липня 2002 р. ЄС, за участі Європейської комісії та Європейського об'єднання профспілок та роботодавців (ETUC, UNICE, UEPME, CEEP) було прийнято рамкову угоду присвячену врегулюванню дистанційної роботи (*The Framework Agreement on Telework*) [112]. Стаття друга цієї Угоди надає дефініцію терміну «телеробота», як однієї «із форм організації та/або виконання роботи із використанням інформаційних технологій у контексті трудового договору/відносин, де робота, яка також може бути виконана в приміщеннях роботодавця, здійснюється за межами цих приміщень на регулярній основі» [106, с. 46]. Цей документ було укладено з метою «визначення загальної основи для використання телероботи таким чином, щоб задовольнити потреби роботодавців і працівників. Угода визначає основні сфери, що вимагають адаптації або особливої уваги, коли люди працюють поза приміщеннями роботодавця, для захисту даних працівника, недоторканості приватного життя, здоров'я та безпеки, організації роботи, навчання тощо» [112].

Серед країн, які на національному рівні імплементували цей документ шляхом укладення додаткових угод були такі країни: Бельгія, Франція, Фінляндія, Німеччина, Італія, Греція, Норвегія, Великобританія, Іспанія. «Імплементувати цю Угоду країни мають із урахуванням національного законодавства та відповідно до своїх стандартів. Найпоширенішим способом імплементування Європейської рамкової угоди про телероботу стало укладення внутрішньодержавних угод на національному та міжгалузевому рівнях» [106, с. 47].

Так, на внутрішньодержавному рівні у Бельгії була укладена національна Колективна угода про телероботу № 85 від 09.11.2005 [113], яка відповідно до Королівського указу від 13.06.2006 розповсюджується на всіх без виключення працівників, тобто забезпечується примусом з боку держави,

а отже, є «імперативним правом». Вважаємо таке правове врегулювання правильним та необхідним, «особливо для країн із низьким рівнем економічного та соціального розвитку, що буде сприяти, у першу чергу, чіткому виконанню та дотриманню законодавства про дистанційні форми зайнятості, де дистанційна робота визначається як форма організації та виконання роботи з використанням інформаційних технологій на підставі трудового договору, внаслідок чого діяльність, яка може виконуватися в місцезнаходженні роботодавців, виконується за межами місцезнаходження регулярно, або періодично» [106, с. 47]. Таке твердження означає, що використання інформаційно-комунікаційних технологій є важливим та необхідним, а також те, що трудова функція здійснюється не за місцезнаходженням роботодавця, а в іншому відмінному місці, навіть, не обмежуючись місцем проживання працівника (домом).

Отже, можна дійти висновку, що ця Угода [112] не поширюється на працівників, які працюють безпосередньо не за місцезнаходженням роботодавця, а в іншому місці, наданому роботодавцем, зокрема у децентралізованому місці, яке здебільшого називають супутниковим розташуванням. Крім того, зазначена дефініція акцентує увагу на регулярності та періодичності дій, які виконує працівник, що є важливим, адже приписи щодо такої форми зайнятості не застосовуються до, так би мовити, «випадкових дистанційних робіт». Саме тому для того, щоб уникнути витрат, які виникають через оплату періодичної чи регулярної роботи, окремі роботодавці мають зацікавленість у тому, щоб їх домовленості із працівником про дистанційну роботу можна було вважати «випадковими». Такий стан речей усе ще має місце, навіть незважаючи на те, що вже у 2017 році було прийнято закон, який забезпечує правову основу для «випадкових дистанційних робіт» за настання форс-мажорних обставин для працівника таких як, зокрема зупинка громадського транспорту або особисті причини, що унеможливають виконання роботи у приміщеннях роботодавця. Відповідно до цього нормативно-правового акту права та режим робочого часу для

«випадкових» працівників, які виконують трудову функцію дистанційно, не відрізняються від тих, які встановлені законодавством для тих працівників, які працюють за місцезнаходженням роботодавця. Зазначене встановлює загальні юридичні гарантії трудових прав для всіх категорій працівників, зокрема і для тих, які виконують роботу дистанційно [114].

Працівнику, який виконує роботу дистанційно роботодавець зобов'язаний надати належні інструменти, необхідні для виконання роботи, а також має вберегти працівника від соціальної ізоляції, дозволивши йому спілкуватися зі своїми колегами, отримувати інформацію на рівні з іншими працівниками. Робочий час може бути організований працівником на власний розсуд, утім організація робочого часу має відповідати регламенту компанії роботодавця. Практично це означає, що дистанційний працівник має виконувати такий самий обсяг роботи, як і офісний співробітник, але дистанційник на відміну від останнього може обирати робочий час та режим роботи. Показники робочого навантаження, а також ефективності мають бути такими самими, як і для офісних працівників. Роботодавець, у свою чергу, зобов'язаний ознайомити дистанційного працівника із політикою охорони праці компанії, а працівник повинен надати службам профілактики, підлеглим роботодавцю доступ до свого робочого місця для оцінки останніми умов охорони та безпеки праці. Важливим є те, що дистанційний працівник може вимагати проведення такої перевірки. У разі виявлення поломки обладнання чи устаткування, дистанційний працівник повинен повідомити про це роботодавця. За таких обставин повинен бути визначений порядок дій, наприклад, заміна/ремонт обладнання чи устаткування, або тимчасове переведення працівника на роботу за місцезнаходженням роботодавця [106, с. 47].

Відповідно до результатів соціологічних досліджень, дистанційна робота набуває все більшої популярності і, відповідно, поширення у Бельгії. Так, більше ніж 54 % опитаних працівників мають бажання працювати вдома, а не в офісі, тобто дистанційно. Крім того, вони впевнені, що виконання роботи

в таких умовах буде більш продуктивним, ніж на робочому місці, розташованому за місцезнаходженням роботодавця. Соціологічне опитування, яке було проведене серед країн ЄС, підтвердило той факт, що Бельгія за показниками високої кількості працівників, зайнятих на дистанційній роботі, випереджає такі європейські країни, як Італія, Великобританія, Іспанія – 48 %, Фінляндія – 43 % та Німеччина – тільки 23 % [115].

Щодо дистанційної праці бельгійський дослідник Роже Бланпе зазначає, що дистанційна не є ізольованим компонентом та застосовується з такою метою, зокрема: 1) надання працівникам ініціативи та відповідальності за розвиток їх особистої кар'єри; 2) на основі отримання результатів праці відбувається оцінка внеску працівника; 3) підвищення задоволення від виконуваної роботи; 4) дотримання балансу між особистим життям працівника і роботою; 5) забезпечення вищого рівня сервісу для клієнтів; 6) підвищення іміджу компанії роботодавця та продуктивності праці; 7) заощадження коштів на офісних приміщеннях та інфраструктурі. Зазначений перелік фактично вказує на переваги та позитивні аспекти використання дистанційної праці [116, с. 126]. Надомна робота у Бельгії також існує як форма трудових відносин, яка застосовується до робіт, які завжди виконуються на дому чи з іншого місця, за певним типом договору, без нагляду роботодавця. Хоча спочатку це стосувалося ручної роботи, наразі надомною може бути й інтелектуальна праця. Але, зазвичай, працівники в Бельгії на такій роботі є самозайнятими [106, с. 47].

Отже, аналізуючи трудове законодавство Бельгії, в цій країні існує три різні законодавчі форми, в межах яких може виконуватися робота поза місцезнаходженням роботодавця, а саме: 1) *«Надомна робота»*, яка регулюється Розділом VI Закону про трудові договори; 2) *«Структурна телеробота»*, яка регламентована Законом № 85 від 9 листопада 2005 року *«Про дистанційну роботу»*; 3) *«Тимчасова телеробота»*, яка врегульована Законом від 05.03.2017 *«Про працездатну та гнучку роботу»*. Істотна різниця між надомною працею, з одного боку, та структурною і тимчасовою

телероботою, з іншого, полягає в тому, що під час дистанційної роботи активно використовуються інформаційні технології. У свою чергу суттєвою різницею між структурною телероботою та тимчасовою телероботою є те, що структурна дистанційна робота виконується на постійній основі (не обов'язково у визначені дні або години), а тимчасова дистанційна робота є епізодичною (що пов'язано із форс-мажорними обставинами або особистими обставинами працівника, наприклад, виїзд техника). Правила оплати праці для кожної із зазначених трьох форм зайнятості різняться [117].

У Законі Бельгії «Про трудові договори» зазначено, що роботодавець із працівником мають дійти письмової згоди щодо оплати праці та відшкодування витрат, пов'язаних із виконанням *надомної роботи*. За відсутності такої письмової згоди роботодавець повинен оплатити надбавку в розмірі 10 % від загальної суми заробітної плати в якості відшкодування витрат працівника (ця надбавка може бути вищою, якщо працівник доведе, що його фактичні витрати на виконання роботи є більшими). У Законі Бельгії «Про дистанційну роботу» зазначено, що для *структурної дистанційної роботи* необхідно підписати письмову угоду, яка містить у собі положення щодо витрат, пов'язаних із дистанційною роботою. За відсутності такої угоди працівник має право виконувати свою роботу за місцезнаходженням роботодавця. Закон Бельгії «Про працездатну та гнучку роботу» містить положення щодо врегулювання *тимчасової дистанційної роботи*, зокрема регламентує, що роботодавець та працівник повинні домовитися щодо можливої компенсації роботодавцем витрат, пов'язаних з тимчасовою дистанційною роботою [117].

Розглянемо також досвід Франції у сфері правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, адже ця європейська країна має цікавий досвід у досліджуваній сфері. Для того, щоб подолати пандемію COVID-19 роботодавці Франції масово почали переводити співробітників на дистанційну роботу. Тож, уже в березні 2020 року майже кожен третій працівник у Франції виконував роботу виключно або

час від часу дистанційно, у той час як у 2019 році кількість дистанційних працівників складала лише 5 % від загальної кількості працюючих. Так, телеробота, яка раніше організовувалася або на добровільних засадах, або на розсуд роботодавця, така форма зайнятості мала тенденцію переважати в окремих секторах економіки. Втім із початком пандемії COVID-19 уряд Франції запровадив «заходи стримування» по всій території країни – були введені серйозні обмеження на в'їзд та виїзд французів. Таким чином, більшості компаній довелося адаптуватися та дозволити своїм співробітникам, якщо є така можливість працювати за місцем мешкання. За деякими оцінками майже 30 % працюючого населення Франції з моменту запровадження карантину працювали вдома, що в десять разів перевищує звичайну практику. Тож, за часів запровадженого карантину майже 61 % менеджерів та старших спеціалістів у Франції змогли перейти на дистанційну зайнятість. Саме так постало питання, що дистанційна робота є привілеєм для соціально-професійних категорій. Дійсно, недивлячись на труднощі, які виникають через необхідність створення та організації робочого місця, психологічні складнощі, пов'язані з ізоляцією та руйнацією соціальних зав'язків між колегами, – дистанційна робота інколи може бути викликом. Також видається, що перед жінками, які працюють віддалено постають додаткові труднощі через те, що вони мають відволікатися на виховання дітей та побутову рутину. Тим не менш, французи вважають, що дистанційна робота має свої переваги, зокрема фінансову економію, а тим самим і власну автономію. Саме такі переваги приваблюють французьких менеджерів, більшість з яких мають бажання працювати дистанційною. Саме через це віддалена робота у Франції в найближчі роки має тенденцію до розвитку [118].

Враховуючи зазначене, правове регулювання трудових відносин поза місцезнаходженням роботодавця особливо сьогодні відіграє важливе значення у Франції. Так, юридична регламентація віддаленої роботи, зокрема дистанційної форми зайнятості здійснюється на підставі Трудового кодексу Франції [119], згідно з положеннями якого «дистанційна праця – це будь-яка

робота, яка виконується працівником за межами приміщень (офісу роботодавця) на добровільній і регулярній основі з використанням інформаційно-комунікаційних технологій у межах трудового договору або додатку до нього». Також ТК Франції закріплює дефініцію поняття «дистанційний працівник» – це будь-який співробітник компаній, що виконує дистанційну роботу; основні обов'язки роботодавця щодо дистанційних працівників, як-то: «1) роботодавець несе всі витрати, пов'язані із виконанням дистанційної роботи, включаючи вартість обладнання, програмного забезпечення, витрати на листування (марки, конверти, тощо), засоби зв'язку і їх обслуговування; 2) встановлює обмеження на використання обладнання або інструментів або послуг і штрафи за недотримання таких обмежень використання електронного зв'язку; 3) визначає пріоритети щодо застосування чи незастосування дистанційної праці з урахуванням кваліфікації та професійних навичок працівника; 4) роботодавець організовує щорічне обслуговування, яке повинно включати інформацію про ділові умови працівника і його робоче навантаження; 5) встановлює час (період) протягом якого він зазвичай може зв'язатися з працівником».

Додаткової уваги заслуговує також правове регулювання трудових відносин поза місцезнаходженням роботодавця в Італії. Урядом Італії ще у 2011 році було запроваджено додаткові стимули для тих роботодавців, які будуть працевлаштовувати до себе працівників, які будуть виконувати трудову функцію віддалено. На той час законодавець відштовхувався від того, щоб дати можливість працівникові поєднувати свої трудові обов'язки із сімейними. Саме в той час було прийнято Закон Італії «Про стабільність» від 12.11.2011 № 183 (*Legge di Stabilità dal 12 novembre 2011, №. 183*), відповідно до положень якого договір з дистанційним працівником має бути виключно добровільним, тобто відмова не може бути причиною для звільнення або зміни договірних умов. За наявності бажання працівник завжди може повернутися до «традиційного» виду роботи [106, с. 48].

Також відповідно до Закону «Про стабільність» роботодавцям «виплачуються певні дотації, якщо даний вид зайнятості сприяє гнучкості роботи окремих категорій працівників (усіх категорій працівників, які мають неповнолітніх дітей віком від 12 років або 15 років або дітей з інвалідністю, у разі догляду за родичами з обмеженими можливостями чи працівників, що доглядають за особами, що страждають від тяжкої хвороби)» [106, с. 48].

Вважаємо такий спосіб імплементації можливий також і для України, адже він є перш за все імперативним, тобто обов'язковим для виконання для всіх роботодавців і працівників, не створює суперечностей у законодавстві, тому що має найвищу юридичну силу та чітко регулює трудові правовідносини не утворюючи подвійного трактування закону [106, с. 48].

Сьогодні в Італії існують такі форми віддаленої роботи, зокрема телеробота (*telelavoro*) і розумна робота (*smart working*). За допомогою аналізу трудового законодавства Італії спробуємо розібратися чим зазначені форми зайнятості відрізняються одна від одної. Телеробота суворо регламентується Італійським законодавством як для державного сектора (Указ Президента від 08.03.1999 № 70), так і для приватного сектора (міжконфедеративна угода від 20.01.2004).

Пандемія COVID-19 серед населення обумовила необхідність обмежити контакти та пересування для більшості працюючих. Так, набула широкого запровадження розумна праця або гнучка зайнятість, тобто почала формуватися концепція віддаленої роботи. На практиці «розумна робота» в Італії включає в себе не лише роботу з дому, але практичну організаційну та культурну трансформацію в компанії. До терміну «телеробота» з'явився в нормативно-правових актах Італії задовго до поняття «розумна робота». Під поняттям «телеробота» пропонується розуміти роботу, яка регулярно виконується поза місцезнаходженням роботодавця завдяки використанню інформаційних та комунікаційних технологій. Телеробота, заснована на таких принципах, як-то: 1) трудова діяльність здійснюється поза місцезнаходженням роботодавця; 2) працівник здійснює свою трудову функцію за допомогою

інформаційно-телекомунікаційних технологій; 3) організація трудової діяльності та робочого часу є гнучкою.

Окрім того, закон вимагає, щоб робоча станція для віддаленої роботи була облаштована окремо від приміщень, які призначені для домашньої та сімейної рутини. Робоче місце, крім того, що воно має бути придатним, наприклад, мати належне освітлення, кондиціонування приміщення тощо. Організація робочого місця, його технічне облаштування є обов'язком роботодавця, який також відповідальний за витрати, пов'язані з електроенергією, інтернет-зв'язком, обслуговуванням телефону, забезпеченням загальних засад охорони та безпеки праці [120].

Працівник, який виконує трудову функцію поза місцезнаходженням роботодавця також наділений обов'язками. Зокрема, спеціально обладнане робоче місце має використовуватися виключно за призначенням, тобто в робочих цілях визначеним працівником, який пройшов відповідне навчання техніці безпеки. Роботодавці в Італії мають право проводити перевірки ефективності роботи працівника у два способи, зокрема: 1) для перевірки дотримання працівником стандартів безпеки представники роботодавця, представники профспілок та інших компетентних органів можуть мати доступ до місця, де виконується дистанційна робота; 2) для перевірки виконання роботи роботодавець може здійснювати електронну перевірку [120].

Отже, якщо правове регулювання телероботи в Італії здійснюється з 1999 року, то така форма зайнятості як розумна робота (*Smart Work*) була нормативно врегульована лише з 2017 року відповідно до Закону № 81/2017 (*Legge sul Lavoro Agile*). Для того, щоб розрізняти форми віддаленої роботи важливо визначити місце, де робота виконується працівником, як-то: *надомна віддалена робота*, коли працівник виконує роботу виключно зі свого дома; *мобільна віддалена робота*, коли трудова функція виконується в різних місцях (дома, у приміщеннях клієнта тощо) з використанням таких пристроїв, як персональний комп'ютер, мобільний телефон тощо; *віддалена робота*, коли робота виконується у «кабінетах-супутниках», віддалених від центрального

офісу; *дистанційна робота між офісами*, коли працівник виконує роботу зі штаб-квартири, яка є частиною робочої групи, розташованої по всьому світу, з якою працівник співпрацює через мережу Інтернет; *теленідприємство*, коли компанія працює повністю або частково он-лайн. Також італійське трудове законодавство передбачає змішані форми роботи, а також чергування роботи за місцезнаходженням роботодавця із віддаленою роботою [120].

Отже, і телероботу, і розумну роботу можна вважати формами віддаленої зайнятості, але між ними є суттєва різниця, яка передусім пов'язана з ідеєю гнучкості та автономності роботи. У той час, коли телеробота визначається як робота, що виконується поза корпоративного контексту, тоді як філософія розумної роботи в Італії являє собою нову концепцію робочого часу та простору, яка може містити в собі віддалену роботу. Тож, розумна робота передбачає можливість, зокрема самостійно та відповідально обирати робочий час; гнучко використовувати різні робочі інструменти відповідно до потреб, які виникають; обирати робочі місця поза штаб-квартири компанії або офісу (поза місцезнаходженням роботодавця) залежно від виконуваної роботи. Здійснення роботи може відбуватися не лише вдома, а й у таких місцях, як корпоративні центри, коворкінги, бібліотеки та інші суспільні або приватні місця у відповідності із потребами та побажаннями «розумного» працівника.

У часи пандемії COVID-19 більшість працівників Італії була переведена на віддалену роботу, але такі вимушені заходи не можна віднести ані до телероботи, ані до розумної роботи. Адже, віддалена робота у надзвичайних ситуаціях дуже відрізняється від телероботи або розумної роботи, які засновані на вільній та відповідальній угоді між компанією та працівником. Утім за тих обставин у більшості роботодавців та працівників не було іншого виходу й тому місце проживання стало єдиним доступним робочим місцем. За часів пандемії компанії, в яких більшість працівників задіяні на віддаленій роботі, виявилися більш підготовленими до такої кризи, а тому вистояли, і тому розвиток законодавства у цій сфері має вкрай важливе значення.

Дистанційна праця широко використовується у Польщі, чий досвід правового регулювання такої форми зайнятості також може виявитися корисним для вітчизняного законодавства. Так, правове регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця забезпечується положеннями Кодексу праці Польщі. Праві норми щодо врегулювання дистанційної роботи були запроваджені у Польщі у 2007 році шляхом внесення змін, а саме доповнення положень Кодексу праці главою Iіb під назвою «Працевлаштування у формі дистанційної роботи». Так, згідно зі ст. 67⁵ Кодексу праці «робота може бути виконана за межами робочого місця із використанням електронних засобів зв'язку, тобто шляхом надання послуг в електронному вигляді. У цьому випадку роботодавець і дистанційні працівники в окремій угоді вказують: 1) порядок страхування і правила використання обладнання, необхідного для виконання робіт; 2) правила для роботодавців, для зв'язку з дистанційними співробітниками; 3) спосіб і форму контролю роботи віддалених працівників» [121, с. 187].

Розділ Iіb Кодексу праці Республіки Польща, що має назву «Працевлаштування у формі дистанційної роботи», присвячений правовому регулюванню дистанційної роботи, а також її особливостям, зокрема врегульовано порядок запровадження дистанційної роботи та закріплено особливості регулювання трудових правовідносин між роботодавцем і працівником, який працює поза місцезнаходженням роботодавця. Загалом законодавство Республіки Польща, яке врегульовує трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, закріплює окремі зобов'язання роботодавця перед дистанційним працівником. Зокрема, роботодавець повинен забезпечити дистанційного працівника тим обладнанням, яке необхідне цьому працівнику для виконання роботи; забезпечити дистанційного працівника технічним устаткуванням та надавати технічну допомогу за необхідності; за власний кошт застрахувати життя та здоров'я дистанційного працівника.

У 2022 році були внесені зміни у Кодекс праці Республіки Польща. Зокрема, щодо визначення поняття «дистанційна праця», відповідно до якого це виконання роботи за допомогою засобів прямого дистанційного зв'язку (онлайн) повністю або частково у місці, визначеному працівником та узгодженому із роботодавцем, у тому числі за місцем проживання працівника. Зміни до Кодексу праці врегулювали можливість переходу на віддалену роботу в окремих надзвичайних випадках, як-то: запровадження надзвичайного стану, епідемічного стану, або надзвичайного стану на робочому місці, наприклад, пожежі чи потопі на робочому місці.

Також правка до Кодексу праці передбачає, як повну так і змішану віддалену форму зайнятості залежно від потреб працівника або роботодавця, а також можливості проведення інструктажу з охорони праці для виконання дистанційної роботи саме за визначеним робочим місцем. Указана поправка також передбачає, що віддалена робота за заявою працівника може виконуватися епізодично, коли така заява подана в паперовій або електронній формі. У цьому разі працівник може переходити на віддалену форму зайнятості у виключних випадках за потребою працівника (наприклад, така потреба може бути обумовлена необхідністю догляду за членом сім'ї, який потребує відповідного догляду) і не більше, ніж на 24 дні за календарний рік. Відповідно до правки в Кодексі праці Республіки Польща роботодавець, як правило, не може відмовити працівнику в переведенні на дистанційну роботу у випадку, коли працівник, зокрема: виховує дитину у віці до чотирьох років; є опікуном; здійснює догляд за особою-інвалідом у сім'ї; працююча вагітна жінка, тощо. Виключенням є лише неможливість організації роботи або виду роботи, що виконується працівником, наприклад, робота у правоохоронних органах [122].

Трудове законодавство Республіки Польща передбачає заборону дискримінації тих осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. Тому до таких працівників має бути таке ж сприятливе ставлення, як і до інших, зокрема щодо кар'єрного просування, доступу до професійного

навчання та підвищення кваліфікації, стимулювання праці та охорони праці таких осіб. Тобто дистанційні працівники мають юридичні гарантії на рівні з іншими категоріями працівників відповідно польського трудового законодавства. Так, умови праці для працівників, які працюють віддалено в Польщі здебільшого такі самі, як і для звичайних працівників. Утім передбачені певні відмінності, зокрема щодо контролю та нагляду з боку роботодавця за виконанням дистанційним працівником обсягу роботи. Крім безпосередньо виконання обсягу роботи, роботодавець може перевіряти справність та технічне оснащення робочого устаткування та обладнання, проводити його інвентаризацію, ремонт тощо, а також здійснювати перевірку дотримання вимог охорони праці на робочому місці. Тож, трудове законодавство Республіки Польща чітко визначає обставини, за яких роботодавець може здійснювати перевірки дистанційного працівника, недивлячись на обмеження, зокрема право на приватність сімейного та особистого життя такого працівника, але за умови збереження конфіденційності його приватного життя. Важливо також зазначити, що проведення таких перевірок можливе лише за попередньою згодою працівника. Така згода оформлюється в письмовому або електронному вигляді. За відсутності згоди працівника, яка працює поза місцезнаходженням роботодавця, на проведення такої перевірки польське трудове законодавство забороняє її проводити [122].

На думку Я. Вісневські, дистанційна форма зайнятості в Республіці Польща має низку недоліків, як-то: «...1) вона дозволяє роботодавцю економити на обладнанні робочих місць; 2) працівник сам несе відповідальність за порушення правил охорони праці; 3) дистанційні працівники не створюють профспілки; 4) на «віддалених» працівників де-факто не поширюються вимоги програм корпоративної соціальної відповідальності, які встановлюють підвищені стандарти безпеки на роботі; 5) такий тип відносин розмиває межу між роботою і відпочинком, що може бути шкідливим для психологічного здоров'я [123].

Вважаємо також цікавим буде дослідити успішний досвід правового регулювання досліджуваних трудових правовідносин у Балтійських країнах. З 2018 року за даними Євростату Естонія досягла найвищого рівня дистанційної роботи (7,6 %), за нею йде Литва (2,6 %) і Латвія (2,5 %). Під час пандемії ці показники зросли до 12,6 % для Естонії, яка була єдиною вищою за середньоєвропейський (12,13 %), і до 5,4 % для Литви та 4,5 % для Латвії [124]. Одним словом, за період пандемії COVID-19 країни Балтії збільшили свою кількість дистанційних працівників, а Естонія навіть перевищила середній європейський рівень дистанційних працівників у пандемію. Свобода планування робочого часу та можливість поєднувати роботу. Тенденції до підвищення рівня працівників, які виконують трудову функцію поза місцезнаходженням роботодавця, видно й у Литві. До 2010 року литовське трудове законодавство містило визначення поняття «надомна праця» та правове регулювання стосувалося виключно надомної роботи, а вже у 2017 році були внесені відповідні зміни до Трудового кодексу, відповідно до яких литовський законодавець запровадив нову форму зайнятості – дистанційну роботу. Так, у ст. 115 ТК Литовської Республіки передбачено можливість підписання трудового договору на дистанційну роботу, відповідно до якого може бути передбачено, що працівник виконуватиме обумовлену в трудовому договорі трудову функцію або частину обумовлених трудових функцій у інших місцях, аніж робоче місце, що надано роботодавцем [125]. Тобто литовський законодавець виходив із того, що робоче місце працівника розташоване у будь-якому місці поза місцезнаходженням роботодавця, а не лише вдома, як при надомній праці.

Правове регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця Литовської Республіки в окремих положеннях відповідає польському трудовому законодавству у цій сфері. Відповідно до ст. 52 Закону Литовської Республіки «Про затвердження введення в дію та здійснення Трудового кодексу» дистанційною роботою є така форма організації праці або такий спосіб виконання роботи, при яких

працівнику відведені йому трудові функції або їх частина протягом усього або частини робочого часу в погодженому з роботодавцем порядку регулярно виконує дистанційним способом, тобто в обумовленому трудовим договором прийнятному для сторін трудового договору іншому, ніж місце роботи, місці, а також з використанням інформаційних технологій (телеробота) [126].

Призначення на дистанційну роботу здійснюється за клопотанням працівника або за згодою сторін. Відмова працівника від виконання роботи дистанційним способом не може вважатися законною причиною розірвання трудового договору або зміни умов праці. У випадку, якщо роботодавець не доведе, що у зв'язку з виробничою необхідністю або особливостями організації праці це викликало б додаткові витрати, він зобов'язаний задовільними клопотання працівника щодо виконання роботи дистанційно не менш, ніж протягом п'ятої частини норми часу, якщо цього вимагає вагітна, або працівниця, яка нещодавно народила дитину або працівниця – годуюча мати, працівник, що виховує дитину до трьох років, а також працівник, що виховує дитину до чотирнадцяти років без участі другого з батьків, або працівник, який виховує дитину, яка має обмежені можливості у віці до вісімнадцяти років, або якщо працівник подає клопотання, що базується на медичному висновку про стан його здоров'я, наданому відповідною медичною установою [126]

Литовським трудовим законодавством установлені вимоги для робочого місця дистанційного працівника, зокрема роботодавець за необхідності має роз'яснити працівнику порядок отримання засобів праці, правила їх використання та безпосередньо забезпечити ними працівника. Законодавством Литви також передбачено обов'язок роботодавця створити підрозділ, який наглядає за забезпечення працівника необхідним робочим використанням та виконанням наданого йому обсягу роботи. У випадку, коли при виконанні дистанційної роботи працівник несе додаткові витрати, пов'язані з його роботою, придбанням, установленням або використанням необхідних засобів праці, вони мають бути компенсовані роботодавцем. Сума компенсації та

умови її виплати мають бути визначені згодою сторін трудового договору (ст. 52) [126].

Власний робочий час дистанційний працівник розподіляє на власний розсуд без порушень вимог, що стосуються мінімальної тривалості робочого часу, а також вимог щодо мінімальної тривалості часу відпочинку.

Відповідно до діючого трудового законодавства Литовської Республіки дистанційна робота не тягне за собою обмежень при обчисленні трудового стажу, при призначенні на вищу посаду, не обмежує та не звужує інші трудові права працівника. Встановлений роботодавцем порядок здійснення дистанційної роботи не має порушувати вимог щодо захисту персональних та особистих даних працівника та його права на приватне життя. Роботодавець зобов'язаний створювати для дистанційних працівників умови для спілкування та співпраці з іншими колегами, забезпечувати для працівника отримання інформації (ст. 52) [126].

Підвищення кваліфікації та професійне навчання дистанційних працівників спеціально не врегульовано в ТК Литовської Республіки, тож регламентація цих питань відбувається на загальними правилами на підставі загальних трудо-правових норми. Зокрема, відповідно до ст. 29 ТК Литовської Республіки роботодавець зобов'язаний вживати всіх необхідних заходів та створювати умови для підвищення кваліфікації та професійного навчання працівників. Ураховуючи загальні положення литовського трудового законодавства, на дистанційних працівників також розповсюджується норма щодо захисту приватного життя від будь-яких посягань та захисту персональних даних працівника. Зокрема, передбачено конфіденційність особистого спілкування працівників через засоби зв'язку (ст. 27) [126].

Проаналізувавши зарубіжний досвід правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, у таких країнах як Бельгія, Франція, Італія, Польща, Литва ми дійшли висновків, що окремі з цих країн мають успішний досвід запровадження нестандартних форм зайнятості, у результаті чого в цих країнах великий відсоток працівників, які

працюють поза місцезнаходженням роботодавця. З часом відсоток працівників, які працюють віддалено має тенденцію до збільшення через зовнішні причини та, як наслідок, розвиток трудового законодавства у цій сфері. З цього приводу Л. В. Іванова зазначає, що найпоширенішими формами дистанційної зайнятості на сучасному етапі є «телеробота» і «теледоступ», за якими постійні чи тимчасові працівники здійснюють трудову діяльність у себе вдома, а не в офісних приміщеннях роботодавця. Телеробота буде й надалі розвиватися швидкими темпами внаслідок поширення використання мережі Internet у діяльності підприємств та організацій [127, с. 109-115].

Підсумовуючи проведені дослідження зарубіжного досвіду правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, можна дійти висновку, що такий аналіз «є позитивним у контексті вдосконалення трудового законодавства та застосування нових норм і видів нетипової зайнятості в Україні». З нашої точки зору, «успішний європейський досвід правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця дозволить віднайти механізм застосування нових форм і видів нетипової зайнятості в Україні».

З урахуванням того, що Україна дотримується Європейського курсу розвитку та перебуває на шляху членства в ЄС, ми підтримуємо позиції інших науковців у зазначеній царині, та переконані, що «доцільно на законодавчому рівні імплементувати положення Європейської рамкової угоди про телероботу з урахуванням особливостей національної системи законодавства». А саме імплементувати основні положення зазначеної Угоди, які б забезпечували, зокрема, гідні умови праці працівникам, які виконують свою трудову функцію віддалено «за рахунок роботодавця; «соціальні та правові гарантії роботи; дотримання вимог безпеки роботи; законодавчу регламентацію правил, обов'язків та умов укладання договору із працівниками дистанційної форми зайнятості» [106, с. 48].

Висновки до розділу 2

Констатовано, що правове регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, враховуючи особливості таких правовідносин, є широким багатоаспектним явищем, що зумовлює складність їх упорядкування, яке відбувається завдяки комплексному поєднанню централізованих та децентралізованих засад правового регулювання, що загалом є властивим для трудового права як галузі.

Акцентовано увагу, що єдність та диференціація правового регулювання є властивими для трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, зважаючи на специфіку, характер і зміст умов праці таких працівників, зміст їх трудових прав та обов'язків, наявність загальної та спеціальної нормотворчості, що регламентує такі трудові відносини.

Резюмовано, якщо розглядати єдність та диференціацію правого регулювання як галузевий принцип трудового права трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, то доцільно розглядати ці правовідносини, як окрему групу, зважаючи на наступні критерії: 1) особливі умови праці таких працівників; 2) трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця – є диференційованими за своїм складом, а отже, і підхід до правового регулювання таких відносин є диференційований.

Констатовано, що трудове право як галузь складають правові норми, що утворюють собою систему, яка характеризується єдністю та диференціацією правового регулювання. Систему трудового права складають загальні та спеціальні правові норми. У свою чергу загальні норми права розповсюджуються на всіх працівників, а спеціальні доповнюють загальні або встановлюють певні винятки для окремих категорій працівників. Зважаючи на мету децентралізації правового регулювання, такі норми права є більш точними, в окремих випадках вони встановлюють певні винятки для окремих

категорій працівників. Ураховуючи конкретику децентралізованих норм у трудовому праві, можна зазначити, що такі норми містять здебільшого імперативи, а загальні норми переважно мають диспозитивний характер.

Окреслено, що єдність та диференціація є особливістю методу правового регулювання трудового права, а також одним із основних принципів галузі, на якому базується регулювання загальних та спеціальних юридичних гарантій, зокрема трудових прав осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

Резюмовано, що правове регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця хоч і засновується на загальних правових засадах трудового права, втім має глибокий диференційований підхід до забезпечення правового регулювання трудової діяльності, зокрема дистанційних працівників і надомників. Зазначене виражається у наступному: 1) наявності загальних правових норм, які містяться у Конституції України, КЗпП України, що регламентують, зокрема трудову діяльність усіх без виключення категорій працівників трудових відносин; 2) існуванні спеціальних правових норм, що регламентують правове регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, а саме дистанційних та надомних працівників, зокрема з питань організації робочого місця; режиму праці та відпочинку, відпустки; забезпечення безпеки праці; право на справедливу оплату праці тощо; 3) регламентації правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця відбувається не лише завдяки нормам КЗпП України, а й рядом інших нормативно-правових актів.

Встановлено, що єдність правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця виражається в тому, що працівники, які працюють віддалено користуються всіма базовими трудовими правами нарівні з іншими категоріями працюючих. Основні юридичні гарантії встановлені, зокрема у Конституції України, КЗпП України та інших актах національного законодавства, які регламентують основні

засади трудо-правових відносин, що становить єдність правового регулювання, зокрема трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

Констатовано, що підставою диференціації правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця є суб'єкт (певна категорія працівників – надомні працівники, дистанційні працівники), об'єкт (трудоправові відносини), а реалізується диференціація правового регулювання у спеціальних трудоправових нормах. Трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця самі по собі є диференційованими за своїм складом. Отже, диференціація правового регулювання реалізується в спеціальних нормах права, які регламентують трудову діяльність виключно окремих категорій працівників. Ці спеціальні норми права доповнюють загальні правові норми, а в окремих випадках є нормами-виключеннями до загальних правових норм, таким чином диференціація вдосконалює механізм правового регулювання, підвищує його ефективність. Видається, що основною метою єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця є сприяння забезпечення рівності правореалізації юридичних гарантій трудових прав надомних та дистанційних працівників із іншими категоріями працівників.

Порівняльний аналіз законодавства зарубіжних країн, що регулює трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця дозволив проаналізувати успішний досвід таких країн, як Бельгія, Франція, Італія, Польща, Литва у зазначеній царині.

Встановлено, що у трудовому законодавстві Бельгії передбачено три форми зайнятості, в межах яких може виконуватися робота поза місцезнаходженням роботодавця, як-то: 1) надомна робота, 2) структурна робота, 3) тимчасова робота. Акцентовано увагу, що цікавим для України в якості позитивного зарубіжного досвіду в сфері регулювання нетипових форм зайнятості може бути, зокрема те, що відповідно до бельгійського трудового

законодавства: 1) дистанційні працівники можуть обирати самостійно робочий час та режим роботи; 2) передбачена компенсація витрат, пов'язаних із тимчасовою дистанційною роботою.

Окреслено, що перевагами правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця у Франції є те, що трудове законодавство встановлює чіткий перелік прав та обов'язків дистанційних працівників та їх роботодавців.

Встановлено, що італійське трудове законодавство у сфері правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця передбачає стимулювання розвитку віддаленої роботи, зокрема держава виплачує дотації роботодавцю за кожного дистанційного працівника, що може бути позитивним аспектом для запозичення до національного законодавства.

Виявлено, що віддалена робота у Республіці Польща виконується виключно за трудовим договором, яка передбачена переважно у двох формах: повна й змішана віддалена праця. Констатовано, що корисними для України з досвіду Польщі у сфері правового регулювання дистанційної та надомної праці, зокрема: страхування життя та здоров'я дистанційних працівників від нещасних випадків під час виконання роботи; встановлення чітко визначених форм і способів контролю за виконанням роботи дистанційними працівниками.

Підсумовано, що досвід правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця Литовської Республіки в окремих аспектах відповідає польському трудовому законодавству. Встановлено, що дистанційна робота надається за бажанням працівника в обумовлених законом випадках. У Литві законодавець не обліковує робочий час дистанційних працівників. Резюмовано, що доречним для запровадження в Україні є досвід Литви в наступному: встановлення чітких вимог до робочого місця дистанційного працівника, а також забезпечення працівників засобами праці, компенсація додаткових витрат дистанційного працівника, пов'язаних

із виконанням роботи, конфіденційність приватного життя дистанційного працівника та захист його персональних даних.

Зроблено висновок, що досвід правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця в країнах-членах ЄС «є позитивним у контексті вдосконалення трудового законодавства та застосування нових норм і видів нетипової зайнятості в Україні». Так, успішний європейський досвід правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця дозволить віднайти механізм застосування нових форм і видів нетипової зайнятості в Україні. З урахуванням того, що Україна дотримується Європейського курсу розвитку та перебуває на шляху членства в ЄС доцільно на законодавчому рівні імплементувати положення Європейської рамкової угоди про телероботу з урахуванням особливостей національної системи законодавства. Тобто імплементувати основні положення зазначеної Угоди, які б забезпечували, зокрема, гідні умови праці працівникам, які виконують свою трудову функцію віддалено, за рахунок роботодавця; соціальні та правові гарантії роботи; дотримання вимог безпеки роботи; законодавчу регламентацію правил, обов'язків та умов укладання договору із працівниками дистанційної форми зайнятості.

РОЗДІЛ 3

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ОСІБ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ПОЗА МІСЦЕЗНАХОДЖЕННЯМ РОБОТОДАВЦЯ

3.1. Трудова функція осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця

В умовах економічної кризи, пов'язаної із пандемією COVID-19, а також військової агресії Російської Федерації щодо України, «питання правового регулювання форм зайнятості набувають певної гостроти та актуальності, як з позиції підтримки зайнятості в цілому, так і з позиції вироблення нормативно-правового забезпечення та практичних рекомендацій для роботодавців, перед якими стоять цілком реальні завдання збереження робочих місць, працівників та організації використання найманої праці в нових реаліях» [128, с. 201]. Сьогодні такі форми трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця частково вже знайшли своє відображення у чинному трудовому законодавстві, зокрема на законодавчому рівні закріплено, що надомна та дистанційна робота є формами виконання праці, які виконуються віддалено від приміщень, що належать роботодавцю, тобто поза традиційним робочим місцем, яке облаштоване роботодавцем та підконтрольне останньому. «Такі позитивні зрушення сприяли покращенню практики запровадження дистанційної та надомної праці. Водночас на практиці все ж виникає чимало проблем щодо особливостей запровадження цих інноваційних форм організації праці, зокрема щодо трудової функції осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця» [128, с. 201].

Проблеми визначення трудової функції часто були предметом дослідження окремих вітчизняних і зарубіжних учених. Так, слід згадати про вагомий теоретичний вклад у розвиток трудо-правової науки таких дослідників, як Н. Б. Болотіна, Г. В. Дігтяренко, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, О. О. Коваленко, Р. І. Коваленко, О. В. Лавриненко, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, С. О. Сільченко, А. М. Юшко,

О. М. Ярошенко та ін. Водночас недостатньо дослідженими є питання щодо трудової функції осіб, які працюють віддалено, що викликає на практиці труднощі в їх правовому регулюванні.

Питання про трудову функцію осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця є спірним і неоднозначним. Що вона собою являє? Відповідаючи на це питання, перш за все визначимося з розумінням поняття «трудова функція», яку в науці трудового права називають обов'язковою (необхідною) умовою трудового договору» [129, с. 210, 126]. Саме ця умова дозволяє визначити договір як трудовий та відмежувати його від інших договорів, пов'язаних із працею, а це означає можливість гарантувати сторонам трудового договору охорону та захист від порушення їхніх прав. У цьому контексті мова йде про те, що обов'язкові умови – це «своєрідний маяк, який не дозволяє державі оминати своєю підвищеною увагою договір, в якому вони існують, а сторонам дає світло для врегулювання важливих для більшості суб'єктів питань» [128, с. 199].

Сьогодні чинний КЗпП України не тільки не містить дефініцію поняття «трудова функція», ця правова категорія, взагалі, не знаходить свого відображення у чинному національному законодавстві. Щодо наукових джерел, то існують різні визначення трудової функції, зокрема, її визначають як: (1) «одну з основних умов трудового договору, яка визначається шляхом установлення сторонами трудового договору професії, спеціальності, кваліфікації та посади, за якою буде працювати даний працівник на конкретному підприємстві, в установі, організації» [130, с. 59]; (2) «конкретну, визначену у трудовому договорі роботу, з урахуванням спеціальності, кваліфікації, спеціалізації і посади працівника» [131, с. 106]; (3) як угоду сторін трудового договору щодо роду роботи, яку зобов'язується виконувати працівник. Вона визначається шляхом установлення у трудовому договорі професії, спеціальності, кваліфікації та посади [132]; (4) як умову про вид роботи, яка визначається угодою сторін, що виражається через відповідні професію, спеціальність, кваліфікацію, стосується характеристики працівника

– другої сторони трудового договору [133]; (5) як сукупність установлених угодою сторін завдань та обов'язків певної складності, обмежених професією (спеціальністю), довідником кваліфікаційних характеристик чи іншим розсудом сторін [134, с. 8].

Як бачимо, ці визначення один одному не суперечать, а швидше доповнюють одне одного. А оскільки, саме ця умова трудового договору, по праву, вважається головною – бо виступає тією призмою, крізь яку визначаються обов'язки працівника, розмір його оплати, інші умови праці, то, звичайно, що вона визначається через такі категорії як професія, спеціальність, кваліфікація, посада» [128, с. 201].

Отже, розглянемо більш детально трудову функцію, як категорію трудового права. Так, згідно із зазначеною концепцією поняття «трудова функція» охоплює всі суб'єктивні права й обов'язки працівників, а ці складові у свою чергу охоплюють увесь процес праці. З цього приводу писав Л. Ю. Прогонюк, який спробував розмежувати поняття «трудова функція» і «трудові обов'язки» за трудовим договором. Учений доводить, що ці поняття не є тотожними, а їх основна відмінність полягає в тому, що «трудові обов'язки є сукупністю дій працівника, а конкретизація спеціальних обов'язків працівника в кожному випадку виражена у формі трудової функції» [135, с. 116].

Погоджуємося із точкою зору О. І. Процевського, який констатує, що «трудова функція становить коло тих трудових прав та обов'язків, які входять до змісту обумовленої в договорі роботи та які робітник чи службовець зобов'язується виконувати» [136, с. 103]. З наведеного слідує, що трудова функція фактично надає відповідь на питання про те, яке коло прав та обов'язків має конкретний працівник у визначених трудових відносинах. Отже, ця трудо-правова категорія забезпечує в трудовому договорі визначеність обсягу суб'єктивних прав та обов'язків працівника, як сторони трудового договору.

Суб'єктивуючи права й обов'язки працівника у визначених трудових відносинах, трудова функція дозволяє працівнику визначати межі допустимої

поведінки роботодавця у відношенні до себе, і зводить нанівець усі спроби зловживань з боку роботодавця у відношенні до працівника.

Прикладом цього може слугувати ст. 31 КЗпП України, згідно з якою «роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором». Із наведеного слідує, що суб'єктивні права й обов'язки працівника, обумовлені трудовим договором, які складають його трудову функцію мають бути дотримані роботодавцем, він не має права виходити за межі трудової функції працівника, а працівник, у свою чергу, повинен виконувати лише роботу, визначену його трудовою функцією. І в той же час, зазначена правова норма кореспондується ст. 30 КЗпП України, в якій передбачено, що «працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто й не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством».

Наразі спостерігаються нові концептуальні підходи до розуміння трудової функції, ця категорія під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів стає більш гнучкою. Саме тому доцільним є проведення комплексного дослідження елементів, що входять до змісту трудової функції, як-то: «професія», «спеціальність», «кваліфікація», «посада» тощо. Розглянемо окремі з тлумачень цих понять більш детально.

Так, на думку О. М. Ярошенка, «трудова функція визначається шляхом включення до трудового договору таких елементів: а) професії – рід трудової діяльності людини, що володіє комплексом спеціальних знань, практичних навичок, одержаних шляхом спеціальної освіти, навчання чи досвіду, які дають можливість здійснювати роботу в певній сфері суспільного виробництва з урахуванням різних форм власності чи господарювання (наприклад, металург, будівельник тощо); б) спеціальності – сукупність набутих шляхом спеціальної підготовки та досвіду роботи знань, умінь і навичок, необхідних для виконання певного виду трудової діяльності в межах даної професії (наприклад, столяр, муляр тощо); в) кваліфікації – рівень підготовленості, майстерності, ступінь готовності до виконання праці за

визначеною спеціальністю чи посадою, що визначається розрядом, класом чи іншими атестаційними категоріями (наприклад, столяр II, III розряду тощо)». Вчені констатують, що «кваліфікація є ступенем професійної навченості, тобто рівнем підготовки, досвіду і знань з певної спеціальності. У дипломі чи іншому документі про професійну підготовку кваліфікація визначається через назву професії (інженер-механік, економіст, токар, секретар-стенографістка тощо). Кваліфікація визначається рівнем освіти та спеціалізацією». Науковці підкреслюють, що для такої категорії, як кваліфікація вирішальне значення мають рівень знань та спеціалізація, а тому зазначають, що «необхідний рівень освіти досягається завдяки реалізації освітніх, освітньо-професійних та освітньо-наукових програм підготовки і має в цілому відповідати колу та складності професійних завдань та обов'язків. Спеціалізація пов'язана як з необхідною галуззю знань, використовуваними інструментами чи устаткуванням, так і з продукцією, яка виробляється, або послугами, що надаються, і відповідає певною мірою деталізованому колу професійних завдань та обов'язків; г) посади – службове положення працівника, зумовлене колом його прав та обов'язків і характером відповідальності» [28, с. 696].

Костюченко О. Є. для розкриття сутності трудової функції працівника з її змісту виділяє ряд таких елементів, як «рід трудової діяльності», «професія», «спеціальність», «кваліфікація», «посада». Як зазначає дослідниця, всі наведені категорії є взаємозалежними та взаємообумовленими й тому стає зрозумілим, що: «зміст трудової функції впливає на визначення виду роботи та її складність; складність роботи залежить від кваліфікації та впливає на розмір зарплати; кваліфікація впливає на вид дорученої працівнику роботи» [137, с. 356]. Такий підхід розкриває зміст трудової функції, стає очевидною логічна послідовність і взаємозалежність одних елементів від інших.

Першим елементом трудової функції є професія, від якої походять усі інші елементи досліджуваної правової категорії. Так, у Національному класифікаторі України Класифікатор професій визначено, що «професія – це здатність виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної

кваліфікації» [138]. Як вбачається із зазначеного, професія, як загально правова категорія вказує на вид трудової діяльності, який включає в себе загальні та спеціальні знання працівника, його компетентності, які важливі та необхідні для виконання певної роботи. Тобто працівник за своїм рівнем професійних знань та навичок має бути в змозі виконувати запропоновану йому роботодавцем роботу, в межах його трудової функції.

Наступним елементом, який також входить до змісту поняття «трудова функція» є спеціальність. За визначенням дослідників у сфері права «спеціальність становить собою сукупність набутих працівником шляхом спеціальної підготовки й досвіду роботи знань, умінь і навичок, необхідних для виконання певного виду трудової діяльності в межах тієї чи іншої професії, є частиною трудової діяльності в межах певної професії, що найбільш глибоко та всебічно опанована працівником» [139, с. 111]. Тобто спеціальність є підтипом професії, її вузькою спрямованістю, її основною характеристикою, що включає в себе характеристику трудової функції працівника.

Такі категорії, як кваліфікація та посада також є елементами, що складають зміст трудової функції. Так, вітчизняні вчені С. М. Прилипко та О. М. Ярошенко пишуть, що «кваліфікація – це рівень підготовленості, майстерності, ступінь готовності до виконання праці за визначеною спеціальністю чи посадою, що визначається розрядом, класом чи іншими атестаційними категоріями. Кваліфікація є ступенем професійної навченості, тобто рівнем підготовки, досвіду і знань із певної спеціальності» [8, с. 295]. У свою чергу посада, як один із важливих елементів структури трудової функції тлумачиться вченими таким чином. Досить «широке» визначення категорії «посада» пропонує О. І. Пахоменко-Куцевіл, яка приходить до висновку, що у цій категорії закладено наступні складові: «чітко визначено трудові функції та соціальні ролі, а також ступінь потенційної довіри, потенційної відповідальності влади». Вчена зазначає, що вказані «складові формально

через нормативно-правові акти закріплюються за певною посадою і складають її зміст» [140, с. 263].

У свою чергу О. Ю. Оболенський розглядає посаду, як «первинний осередок, вихідна організаційно-структурна одиниця державних органів, державних підприємств, установ, організацій, що визначає службове місце і становище учасників управлінського процесу» [141, с. 273]. І хоч науковець тлумачить категорію «посада» у контексті дослідження посад, які займають посадові особи або службові особи, вбачається, що така категорія, як посада забезпечує розподіл роботи в організаційній структурі підприємства, установи або організації.

Посада має вирішальне значення при укладенні трудового договору, тим паче, що окремий працівник приймається на роботу, на конкретну вакантну посаду відповідно до штатного розпису установи, підприємства, організації. Доцільно звернути увагу, що саме посада працівника істотно впливає на визначення належних йому суб'єктивних прав та обов'язків у трудових відносинах. Вимоги, які висуваються до претендента на вакантну посаду полягають у тому, що працівник повинен мати певний рівень знань, навичок та досвіду у визначеній сфері. Так, наприклад Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, Випуск 1 Професії працівників, що підготовлений з метою приведення кваліфікаційних характеристик працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності в п. 3 закріплює, що «кваліфікаційна характеристика професії працівника має такі Розділи: “Завдання та обов'язки”, “Повинен знати”, “Кваліфікаційні вимоги”. За необхідності може бути додатковий Розділ “Спеціалізація”» [142]. Тобто посада є одним із критеріїв при відборі працівників.

Із нашої точки зору, посада є одним із основним елементів, що входять до змісту трудової функції, адже визначення посади працівника забезпечує організаційний розподіл у структурі підприємства, установи, організації, що належить роботодавцю та забезпечує відповідне функціональне місце в робочому колективі.

З урахуванням зазначеного змісту правової категорії «трудова функція», О. Є. Костюченко зазначає, що «під поняттям «трудова функція» необхідно розуміти коло трудових прав та обов'язків працівника, які встановлюються на основі роду трудової діяльності, професії, спеціальності тощо, зміст, обсяг та порядок виконання яких визначається сторонами через кваліфікацію працівника в трудовому договорі з урахуванням локальних нормативних актів роботодавця та актів соціального партнерства» [143, с. 11].

Отже, можна дійти висновку, що всі наведені складові входять до змісту поняття «трудова функція», під дією зовнішніх чинників вони можуть варіюватися, але незалежно від цього вони мають відповідати загальній сутності цього поняття. Як-то, трудова функція певного визначеного працівника розкривається через такі елементи, як професія, спеціальність, кваліфікація, посада тощо, але в кожному випадку вони конкретизуються.

Резюмуючи зазначимо, що трудова функція – це певна робота, яку має виконувати працівник з урахуванням його спеціальності, кваліфікації та посади, що обумовлює визначення обсягу суб'єктивних прав та обов'язків працівника, які він має використовувати при роботі, а тому є однією з умов трудового договору. «Тобто, це робота, яка визначена сторонами трудового договору і яку відповідно до укладеного трудового договору з урахуванням професії, спеціальності, кваліфікації, посади має виконувати працівник. До речі, у Національному класифікаторі України Класифікатор професій ДК 003:2010 застосовується поняття «робота», яка означає теж саме, що і тільки-но визначена трудова функція, а саме: певні завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи повинні бути виконані однією особою» [142].

У свою чергу Р. І. Коваленко виокремлює такі основні характеристики зазначеної категорії, зокрема: «1) трудова функція – це обов'язкова умова трудового договору, а відсутність її визначеності в трудовому договорі тягне за собою визнання його недійсним; 2) сукупність відповідних елементів (спеціальність, кваліфікація, спеціалізація, посада тощо), якими необхідно володіти працівникові для виконання відповідної роботи» [144]. Відсутність

хоча б одного з них може призвести до порушення принципу визначеності трудової функції, у результаті чого порушується загальний принцип правової визначеності. Вчений також виділяє такі ознаки, як: «3) трудова функція – це органічне поєднання її об'єктивних і суб'єктивних елементів, а сукупність всіх елементів, що становлять зміст трудової функції, можна класифікувати за відповідними об'єктивними і суб'єктивними критеріями; 4) трудова функція, маючи індивідуальний характер, передбачає укладення трудового договору з кожним працівником окремо і не є універсальною для всіх» [144]. У свою чергу О. Гевел справедливо зазначає, «що трудова функція є своєрідним стрижнем, навколо якого згуртовано всі інші елементи трудових зв'язків (які, власне, й визначаються в змісті трудового договору при встановленні взаємних прав та обов'язків)». Вчений констатує, що трудова функція «є центральною необхідною умовою трудового договору і не може бути змінена ні працівником, ні роботодавцем в односторонньому порядку. Її постійність є однією із фундаментальних засад трудового права» [145, с. 91]. Це означає, що без досягнення угоди про трудову функцію між зазначеними суб'єктами трудовий договір взагалі не може бути укладений. Укладаючи трудовий договір, сторони передусім в обов'язковому порядку визначають характер і зміст тієї конкретної роботи, яку повинен виконувати працівник. Визначеність трудової функції встановлює функціональне місце конкретного працівника в загальному трудовому процесі та режим його праці [128, с. 203].

Відповідний принцип, як правильно міркує В. А. Прудников, «знаходить своє вираження в забороні роботодавцю вимагати від працівника виконання не обумовленої трудовим договором роботи. Роботодавець у свою чергу зобов'язується забезпечити працівника роботою, обумовленою при укладенні трудового договору, організувати її та забезпечити умовами, які відповідають вимогам охорони і гігієни праці» [146].

Розглянувши, що являє собою трудова функція працівників загалом, які елементи вона включає, визначимося із трудовою функцією осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

Сьогодні вкрай важливою проблемою у трудовому праві є розробка теорії щодо трудової функції як обов'язкової умови трудового договору, що має отримати належне теоретичне обґрунтування. Особливого значення це набуває у контексті дослідження трудової функції осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. Враховуючи розвиток цифрових технологій форми організації праці, за яких працівники мають можливість працювати віддалено, набувають усе більшої популярності, що у свою чергу тягне за собою зміни у традиційне розуміння трудової функції працівника. Важливими є, зокрема, процедурні питання, які виникають перед роботодавцями при організації робочих місць поза їх місцезнаходженням, зокрема розробки відповідних посадових інструкцій для таких працівників.

Також за сучасних несприятливих умов в Україні, зокрема, військової агресії Російської Федерації проти України, перед роботодавцями постали нові проблеми, зокрема, визначення змісту трудової функції для осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, передусім, важливим є питання умов праці для таких працівників тощо.

Як ми вже зазначали, сьогодні трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця частково врегульовані ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» від 04.02.2021 № 1213-IX) [147]. Зокрема, такі форми організації праці, як надомна робота та дистанційна робота знайшли своє закріплення у відповідних нормах КЗпП України (статті 60¹, 60²).

Так, характерними ознаками надомної роботи є: «(а) додержання письмової форми трудового договору є обов'язковим; (б) робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем. У разі ж неможливості виконання роботи на фіксованому робочому місці з незалежних від нього причин має право змінити робоче місце, за умови повідомлення роботодавця не менше ніж за три робочі дні до такої зміни у спосіб, визначений трудовим договором про надомну

роботу; (в) може бути запроваджена виключно для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таким навичкам; (г) на працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи, організації, якщо інше не передбачено трудовим договором» [128, с. 203]. Дистанційні ж зайнятості притаманні такі ознаки: «(а) обов'язкове додержання письмової форми трудового договору (п. 6-1 ч. 1 ст. 24 Кодексу); (б) працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому; (в) роботодавець не несе відповідальності за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці; (г) працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором; (д) загальна тривалість робочого часу має відповідати визначеним законодавством нормам, тобто не має перевищувати 40 год на тиждень; (е) можливість поєднання роботи дистанційно з виконанням роботи на робочому місці. При цьому як дистанційна, так і надомна робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором, якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше» [128, с. 204].

Крім того, ст. 22 ЗУ «Про оплату праці» передбачено, що «суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами». Тобто «роботодавець не має права в односторонньому порядку зменшувати розмір заробітної плати у зв'язку з переходом працівника на дистанційну (надомну) роботу» [128].

Отже, «запровадження таких режимів праці (дистанційна, надомна) не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників. Як бачимо, як і при дистанційній, так і надомній роботі обов'язковим є укладення трудового договору, в якому передбачаються основні та факультативні умови трудового договору. Хоча чинний КЗпП України чітко не регламентує питання щодо змісту трудового договору. Втім

з аналізу положень чинного законодавства, зокрема КЗпП України, а також із урахуванням Типової форми трудового договору про надомну працю, а також Типової форми договору про дистанційну працю вбачається, що до основних умов трудового договору осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, про які сторони повинні домовитись, належать такі: «1) умова про трудову функцію (це умова про систему обов'язків, які виконуватиме працівник відповідно до професії (спеціальності, кваліфікації) чи посади); 2) умова про оплату праці (винагороду за працю); 3) умова про місце роботи (виконання трудової функції); 4) умова про момент початку роботи (виконання трудової функції)» [128, с. 208].

Отже, можемо зробити висновок, що «на осіб, які працюють поза місцем знаходження роботодавця в повній мірі поширюється законодавство про працю з урахуванням специфіки та особливостей застосування віддаленого режиму роботи, які обумовлюються у трудовому договорі» [128, с. 208].

Вважаємо важливим також звернути окрему увагу на Типову форму трудового договору про надомну працю, а також Типову форму трудового договору про дистанційну працю. Так, відповідно до Розділу I Загальних положень Типової форми трудового договору про надомну працю: «Роботодавець приймає працівника для виконання такої роботи/зайняття посади». Цей пункт передбачає, що у Договорі має бути зазначено найменування роботи, професії або посади, на яку прийнятий працівник. Пунктом 5 Розділу I Загальних положень передбачено наступне: «надомна робота може бути запроваджена виключно для осіб, які мають навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таким навичкам», тобто законодавець передбачив вимогу щодо володіння особою, яка претендує на цю посаду має володіти спеціальними навичками. Розділ II, що має назву «Предмет договору» Типової форми трудового договору про надомну працю містить окремий пункт 9 «Трудова функція Працівника». Цей пункт передбачає, що у Договорі обов'язково мають бути зазначені «безпосередні трудові функції Працівника залежно від виду роботи, професії або посади:

характеристика або опис роботи, вимоги до її виконання, набір трудових функцій, що визначається технологічним процесом та передбачає наявність компетентностей, необхідних для їх виконання, з урахуванням, зокрема, професійних стандартів та кваліфікаційних характеристик». Іще один пункт цього розділу передбачає включення до договору детальних характеристик виконуваної роботи працівником. Типова форма договору про дистанційну працю містить аналогічні положення [69]. Зважаючи на те, що в теорії трудового права предметом договору є процес праці, то проведений аналіз може свідчити про те, що під трудовою функцією осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця законодавець має на увазі весь процес праці. Вбачається, що наведене є важливим для розвитку трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

Отже, з проведеного в цьому підрозділі вбачається, що трудову функцію загалом науковці розглядають у таких аспектах: 1) як базове поняття; 2) як юридичний термін; 3) як трудо-правову категорію; 4) як елемент трудового договору; 5) як загальну характеристику роботи працівника. Деякі з зазначених концепцій окреслюють загальні властивості трудової функції в трудовому праві загалом, а інші підкреслюють спеціальні характеристики цієї правової категорії на прикладі окремого виду або форми трудових відносин.

Трудова функція окремо визначеного працівника, зокрема особи, яка працює поза місцезнаходженням роботодавця розкривається через такі основні елементи, як:

а) професія – вказує на вид трудової діяльності, який включає в себе загальні та спеціальні знання працівника, його компетентності, які важливі та необхідні для виконання певної роботи;

б) спеціальність – є підтипом професії, її вузькою спрямованістю, є її основною характеристикою, що включає в себе характеристику трудової функції працівника;

в) кваліфікація – відповідний рівень професійних стандартів: знань та навичок, майстерності та професіоналізму в межах окремої роботи;

г) посада – є одним із основним елементів, що входять до змісту трудової функції, адже визначення посади працівника забезпечує організаційний розподіл у структурі підприємства, установи, організації, що належить роботодавцю, та забезпечує відповідне функціональне місце у робочому колективі. Зазначені елементи входять до змісту трудової функції, цей перелік елементів може доповнюватися додатковими елементами.

Усі зазначені елементи є сталими, обов'язковими взаємопов'язаними, взаємодоповнюючими.

Запропоновано розглядати трудову функцію, як певну роботу, яку має виконувати працівник, з урахуванням його спеціальності, кваліфікації та посади, що обумовлює визначення обсягу суб'єктивних прав та обов'язків працівника, які він має використовувати при роботі, а тому є однією з умов трудового договору.

Трудова функція також розглядається, як умова трудового договору, «яка є формою виявлення праці, та яка змінюється разом з нею, відповідно до науково-технічного прогресу та розвитку трудових відносин, коло діяльності працівника» [128, с. 208]. Вбачається, що саме «ця умова трудового договору є головною, адже виступає тією призмою, крізь яку визначаються обов'язки працівника, розмір його оплати, інші умови праці, тому, звичайно вона визначається через такі категорії як професія, спеціальність, кваліфікація, посада» [128, с. 208].

З'ясовано, що для осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, законодавець окремо визначив зміст трудової функції, яка залежно від виду роботи, професії або посади повинна включати в себе: характеристику або опис роботи, вимоги до її виконання, набір трудових функцій, що визначається технологічним процесом та передбачає наявність компетентностей, необхідних для їх виконання, з урахуванням, зокрема професійних стандартів та кваліфікаційних характеристик, а також детальні характеристики роботи, виконуваної працівником.

Вбачається, під трудовою функцією осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, законодавець має на увазі весь процес праці. Загалом така позиція законодавця має позитивний вплив на розвиток трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

3.2. Особливості охорони праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця

Через оголошений воєнний стан в Україні в роботодавців виникає безліч питань, пов'язаних із організацією трудових відносин у цей складний період. Сьогодні питання правового регулювання форм зайнятості, за яких працівники можуть виконувати свою трудову функцію поза місцезнаходженням роботодавця набувають певної гостроти й актуальності, як у контексті проблеми підтримки зайнятості в цілому, так і з позиції розвитку нормативно-правового забезпечення, а також «розробки практичних рекомендацій для роботодавців, перед якими стоять цілком реальні завдання збереження робочих місць, працівників та організації використання найманої праці в нових реаліях». Для врегулювати питання трудових відносин під час запровадженого воєнного стану в Україні був прийнятий ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [148], відповідно до якого «у разі можливості виконання роботи віддалено, роботодавцю доцільно прийняти рішення про тимчасове переведення працівників на дистанційну або надомну роботу, залежно від специфіки роботи підприємства, кожного структурного підрозділу чи окремих працівників». Як виявилось, це рятівна соломинка, як для роботодавців, так і для працівників, адже у такий спосіб була врегульована можливість працювати віддалено – незалежно від свого місцезнаходження чи місцезнаходження роботодавця. Саме такий спосіб організації зайнятості став оптимальним для того, щоб продовжити працювати в умовах війни, а також підтримувати себе та економіку країни.

У попередніх розділах дисертаційного дослідження вже було з'ясовано, що формами організації праці, за яких працівники можуть виконувати свою трудову функцію віддалено є, зокрема надомна робота та дистанційна робота.

Звернімо увагу, що «надомна праця відома трудовому праву досить давно, а особливості трудових відносин із надомниками знайшли відображення у законодавстві та соціально-партнерських угодах більшості розвинених країн. Досить довго дистанційна робота сприймалася саме як вид надомної праці. Згодом ці категорії почали розмежовувати як з погляду характеру роботи, що передбачає інтелектуальну діяльність (а не ручну працю) та використання інформаційно-комунікаційних технологій, так і з точки зору розширення місць роботи (не лише будинок)» [149, с. 62]. Основними відмінностями вказаних форм організації праці, як уже було з'ясовано, є те що, дистанційна робота виконується в будь-якому місці за вибором працівника із використанням інформаційно-комунікаційних технологій; надомна – у чітко зафіксовано у договорі місці, прив'язка за адресою працівника із використанням засобів виробництва, матеріалів та інструментів. Такі позитивні зрушення сприяли покращенню практики запровадження дистанційної та надомної праці» [150, с. 134]. Втім усе ж таки виникає чимало питань щодо особливостей запровадження таких інноваційних форм організації праці, зокрема, щодо безпеки праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця [151, с. 163].

Так, розповсюдження нестандартних форм зайнятості обумовлює потребу замислитися над додатковим захистом працівників у таких трудових правовідносинах, адже такі форми зайнятості порівняно з традиційними все частіше асоціюються з незахищеністю таких працівників [152]. Адже держава на конституційному рівні гарантує право кожному на безпечні і здорові умови життя (ст. 43 Конституції України), а отже, цього конституційного положення має дотримуватися кожен роботодавець.

Чинне трудове законодавство не висуває спеціальних вимог до охорони праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, а тому постає

питання, які існують ризики під час роботи працівників у дистанційному, а також надомному режимі з точки зору охорони та безпеки праці, що саме повинен урахувати роботодавець для таких працівників, як він має це забезпечувати та контролювати [151, с. 163]. Статтею 153 КЗпП України визначено, що «забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на роботодавця», але ця стаття містить виняток для роботодавця, який відповідно до положень цієї ж статті не повинен забезпечувати безпечні і нешкідливі умови праці для дистанційних працівників. Щодо надомної роботи можна зазначити, що перебуваючи вдома, надомний працівник виконує свої функціональні обов'язки, а отже перебуває на роботі й має право на такі ж умови праці, як і офісні працівники.

Як можна пересвідчитись, що умови праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця відповідають вимогам законодавства та є безпечними для працівника?

Передусім з'ясуємо тлумачення основних понять у сфері охорони праці, як-то: «охорона праці», «безпека праці», «належні та здорові умови праці», тощо.

Так, у ЗУ «Про охорону праці» термін «охорона праці»: це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності» (ст. 1). У свою чергу, у наукових джерелах поняття «охорона праці» розглядається в різних аспектах, як-то: соціальний, економічний, медичний, технічний та юридичний (трудо-правовий). Кожен з них є самостійним, і складається із системи різних заходів, які ціленаправлено забезпечує охорону праці у визначеній сфері. Ми ж приділимо увагу трудо-правовому аспекту охорони праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

Так, у доктрині трудо-правової науки основним призначенням охорони праці прийнято розуміти систему забезпечення життя і здоров'я працівників

під час виконання ними трудових обов'язків. Ця система, на думку В. М. Москальової, включає у себе «різні заходи і засоби правового, економічного, соціального, санітарно-гігієнічного характеру» [153, с. 7]. Охорону праці, як складову низки фундаментальних прав людини розглядає В. І. Голінько [154].

Досліджуючи правову природу охорони праці, П. О. Ізуїта констатує, що охорона праці є комплексним явищем, який необхідно розглядати у трьох аспектах: «1) як інститут трудового права; 2) як принцип трудового права; 3) як елемент трудових відносин» [155, с. 14-15]. Розглядаючи охорону праці, як інститут учений визначає її, як сукупність правових норм, які регулюють відносини по забезпеченню безпечних і здорових умов праці, а також спеціальних умов праці найбільш чуттєвих категорій працівників (жінок, інвалідів тощо) [155, с. 14-15]. Ми погоджуємося із таким науковим підходом, адже кожен із наведених аспектів має функціональний вплив на трудові відносини, зокрема і на трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, втім необхідно зважати на особливості зазначених правовідносин.

Також як інститут охорони праці цю правову категорію розглядає О. М. Обушенко: «система відносно відокремлених від інших і пов'язаних між собою трудових правових норм, які регулюють проведення соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності» [156, с. 229]. З наведеного стає зрозумілим, що охорона праці є складним, комплексним явищем, яке розглядають переважно як систему заходів, що застосовують на виробництві з метою забезпечення безпеки праці та гігієни праці.

За статистичними даними, наведеними авторами у підручнику «Основи охорони праці», здебільшого нещасні випадки із працівниками під час виконання ними певної роботи «трапляються через незадовільну організацію виконання робіт – 15-16 %; порушення трудової і виробничої дисципліни – 11-12 %; порушення технологічного процесу – 10 %; недоліки в навчанні

безпечним методам праці 8-9 %; незадовільне утримання і недоліки в організації робочих місць; незадовільний технічний стан будинків, споруд, територій – близько 4 % тощо» [157, с. 14].

Отже, за сучасних умов сутність охорони праці полягає в тому, щоб а) оберігати життя і здоров'я працівників від впливу можливих шкідливих виробничих чинників; б) зберігати працездатність і трудове довголіття працюючих; в) допомагати культурно-технічному зростанню людини праці, оскільки надмірна її стомленість від роботи в загазованих і засмічених виробничих приміщеннях аж ніяк не може сприяти її усесторонньому розвитку після робочого дня (зміни), займатися спортом, підвищувати свою кваліфікацію тощо [158, с. 99].

З точки зору Г.І. Красних, охорона праці також «є системою специфічних засобів безпеки та гігієни праці, спрямованих на попередження нещасних випадків, інцидентів, небезпечних пригод і ушкодження здоров'я у результаті виконання конкретної роботи, а також мінімізацію ризику і його негативних наслідків, оптимізацію трудової діяльності» [159, с. 7]. За такого наукового підходу вбачається, що охорона праці як система, структура якої складається з певних елементів (безпека праці, гігієна праці тощо), засоби яких спрямовані на попередження та мінімізацію негативного впливу на працівника небезпечних факторів у процесі праці. Окремої уваги заслуговує акцент вченого на виробничому ризику та можливості його усунення або мінімізації за допомогою засобів, зокрема безпеки праці.

У трудо-правовій науці такий підхід здобув назву ризик-орієнтованого. Ми поділяємо таку точку зору, адже у процесі розвитку та трансформації інституту охорони праці спостерігається тенденція від реактивного підходу в системі охорони праці до ризик-орієнтовного забезпечення безпеки праці.

Відповідно до положень Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні та затвердження плану заходів щодо її реалізації [160] «діюча система охорони праці на усіх рівнях сформована за принципом «коригувальних дій» (реактивним принципом), тобто реагування

на небезпечні випадки та ситуації, а не за принципом «запобіжних дій» (проактивним), тобто профілактики небезпечних випадків та ситуацій, що унеможлиблює визначення пріоритетності профілактичних заходів з безпеки та гігієни праці на кожному з етапів діяльності підприємства». Погоджуємося, що запровадження профілактичних заходів безпеки праці є вкрай важливим.

Такої самої позиції дотримується й Л. Г. Погорелова, яка пропонує «запровадити ризик-орієнтований підхід при забезпеченні безпеки праці», що на думку дослідниці означає обов'язок роботодавця вживати заходів «необхідних для безпеки і охорони здоров'я працівників, включаючи заходи щодо запобігання професійним небезпекам, на підставі: запобігання ризикам; оцінці ризиків, яких не можна уникнути» що дозволить своєчасно вжити запобіжних заходів для усунення шкідливих/небезпечних чинників, або знизити їх вплив на працівника [161, с. 174]. Із наведеного стає зрозумілим, що за допомогою оцінки ризиків можна усунути або хоча б мінімізувати небезпеку на робочому місці працівника, тим самим забезпечити безпеку праці. Саме забезпечення безпеки на робочому місці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця має значення, адже роботодавцю складно забезпечувати на постійній основі та контролювати заходи та засоби безпеки, що включає у себе охорона праці такої категорії працівників. Зазначимо, що забезпечення права працівників на безпечні та здорові умови праці є основним складником концепції гідної праці, без якого неможливо реалізувати їх конституційне право на працю, забезпечити чіткий і прозорий механізм у справі її охорони. Тому створення належних, безпечних і здорових умов праці в сучасних умовах набуває важливого значення [162].

Отже, охорону праці як складне комплексне явище, передусім, необхідно розглядати: як систему заходів – правового, економічного, санітарно-гігієнічного, медико-технологічного, біологічного, тощо характеру, які направлені на збереження життя та здоров'я людини у процесі праці (під час здійснення нею власної трудової функції); як один із правових інститутів, який складається із сукупності правових норм, що направлені на забезпечення

безпечних, здорових, нешкідливих умов праці працівника. До структури інституту охорони входять самостійні субінститути, як-то: безпека праці, гігієна праці тощо.

Сьогодні багато наукових досліджень у трудо-правовій сфері присвячено саме безпеці праці та її розвитку. Передусім, це пов'язано із намаганнями позбутися радянського минулого, яке має інститут охорони праці, а також обумовлено євроінтеграційним курсом нашої країни, бо законодавство ЄС спрямоване саме на забезпечення безпеки робочого місця працівника. Отже, у контексті цього дослідження постала необхідність з'ясувати семантичне значення поняття «безпека праці».

Тож, «безпека – це відсутність неприпустимого ризику, пов'язаного з травмуванням або загибеллю людей, заподіянням збитків навколишньому середовищу» [163]. У тлумачних словникових джерелах термін «безпека праці» визначається «як система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних заходів, спрямованих на створення безпечних для здоров'я працівників умов праці» [164, с. 211].

Безпека праці була предметом дослідження Л. І. Амелічевої, яка пропонує розглядати цю правову категорію, як «безпечні і здорові умови праці, які створюються роботодавцем шляхом здійснення соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних засобів та заходів і забезпечуються системою нормативних приписів з метою збереження життя, здоров'я та працездатності працівників» [65 с. 5]. Тобто вчена розглядає поняття «безпека праці» через категорію «умови праці». На наш погляд, такий підхід є не зовсім вдалим, адже не відображає самої сутності такої правової категорії як «безпека праці».

Як окрему трудо-правову категорію розглядає також й С. М. Волошина, яка пише, що «норми про безпеку й гігієну праці є складовою правового інституту охорони праці та здоров'я працівників». При цьому поняття «безпека й гігієна праці» розуміє «як сукупність норм, правил і нормативів, що встановлюють засоби запобігання небезпечним і шкідливим для здоров'я

людини факторам, зменшення або усунення їх на робочих місцях, а також вимоги щодо створення здорового виробничого середовища» [166, с. 50].

Безпеку праці, як комплекс норм, заходів та засобів розглядає й Л. Г. Погорелова, яка пише, що «безпека праці» – це сукупність заходів та засобів, запроваджених «на всіх етапах трудового процесу і спрямованих на усунення, або мінімізацію впливу небезпечних та шкідливих виробничих чинників, а також професійних ризиків на життя та здоров'я працівників» [167, с. 13]. Отже, сутнісною характеристикою поняття «безпека праці» є професійний ризик, який надає можливість побачити вчасно небезпеку і запобігти настанню негативних наслідків від неї. У свою чергу професійний ризик визначається як «величина ймовірності порушення (ушкодження) здоров'я з урахуванням тяжкості наслідків у результаті несприятливого впливу факторів виробничого середовища і трудового процесу» [168, с. 193].

Із урахуванням зазначеного ми можемо дійти висновку щодо тлумачення поняття «безпека праці» і запропонувати авторську дефініцію. Отже, під безпекою праці пропонуємо розуміти комплекс заходів, які вживає роботодавець для оцінки професійних ризиків з метою знешкодження або мінімізації небезпечних чинників, які можуть нести небезпеку для життя та здоров'я працівників. Саме такий підхід до розуміння сутності поняття «безпека праці» дозволить належним чином забезпечити її, зокрема, й у трудових відносинах осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

Безпосередньо щодо поняття «охорона праці» вважаємо правильним тлумачити його, як систему заходів безпеки праці, гігієни праці, технологічної безпеки, а також економічних засобів, що спрямовані на захист трудових прав працівників і збереження їх життя та здоров'я. Безумовно, поняття «охорона праці» є ширшим за термін «безпека праці», повністю поглинає останній, адже безпека праці є основним елементом, тобто складовою системи охорони праці.

Враховуючи положення ст. 153 КЗпП України «на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці».

Цією ж нормою Закону встановлено, що «забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на роботодавця, крім випадків укладення між працівником та роботодавцем трудового договору про дистанційну роботу».

Водночас для надомних працівників положеннями ст. 60¹ КЗпП України не передбачено спеціальних норм правового регулювання охорони праці. Виконання надомної роботи не впливає на обсяг трудових прав працівника, за такої умови забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці працівників здійснюється з урахуванням вищезазначеної ст. 153 КЗпП України.

Втім, аналізуючи Типову форму трудового договору для надомних працівників [69], у Розділі VIII «Права та обов'язки Сторін Договору» передбачено обов'язок працівника, зокрема дотримуватися вимог нормативно-правових актів з охорони праці, який кореспондується обов'язком працівника «забезпечувати безпечні і нешкідливі умови праці Працівника; систематично проводити інструктаж (навчання) Працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким Працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих Роботодавцем». Враховуючи те, що «у разі запровадження надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу», а саме робоче місце характеризується «наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності», що можуть нести небезпеку, тому роботодавець може не погодити, за умови обґрунтування такої відмови, працівникові зміну робочого місця (ст. 60¹ КЗпП України). Саме фіксація робочого місця надомного працівника обумовила можливість реалізації обов'язку роботодавця щодо забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці для такої категорії працівників.

На відміну від надомної праці, «у разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність

за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому». Одночасно із тим, за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів забороняється (ст. 60² КЗпП України).

Визначення цих термінів та відповідна класифікація таких факторів закріплені в Гігієнічній класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу [169]. Небезпечним виробничим фактором «є фактор середовища і трудового процесу, що може бути причиною гострого захворювання, раптового різкого погіршення здоров'я або смерті» (п. 3.8.). У свою чергу, шкідливим виробничим фактором є «фактор середовища і трудового процесу, вплив якого на працюючого за певних умов (інтенсивність, тривалість та інше) може викликати професійне захворювання, тимчасове або стійке зниження працездатності, підвищити частоту соматичних і інфекційних захворювань, призвести до порушення здоров'я нащадків». До шкідливих виробничих факторів відносяться такі: фізичні; хімічні та біологічні фактори.

Отже, за наявності на робочому місці дистанційного працівника зазначених вище небезпечних виробничих факторів або шкідливих виробничих факторів відповідно до нормативно визначеної їх класифікації, запровадження дистанційної праці заборонено.

Спеціальними нормами для осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, є положення, зокрема ст. 13 ЗУ «Про охорону праці», яка визначає заходи забезпечення безпеки праці для осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. Положеннями даної норми також передбачено, що «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». Але при виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу у

працівника має бути фіксоване робоче місце, яке він обирає сам. Це робоче місце «має характеризуватися наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами». Також «при укладенні трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем». Такий захід забезпечення безпеки праці осіб, які працюють поза місцезнаходження роботодавця, як проведення інструктажу, забезпечується у дистанційний спосіб, за допомогою використання інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку. «У такому разі підтвердженням проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником».

Тобто, як при виконанні роботи вдома, так і при дистанційній роботі (якщо керуватися ЗУ «Про охорону праці») працівник самостійно визначає своє робоче місце і несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. Однак роботодавець несе відповідальність за безпеку і належний технічний стан обладнання і засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної або надомної роботи. Тому до особливих умов трудового договору про дистанційну роботу та трудового договору про надомну роботу слід включити умову про забезпечення безпеки праці [151, с. 165].

Відповідно до діючих нормативно-правових актів з охорони праці роботодавець повинен проводити періодичну атестацію робочих місць за умовами праці для визначення шкідливих та небезпечних факторів, які можуть несприятливо впливати на здоров'я працівників, та на підставі отриманих

результатів вживати заходів для усунення шкідливого впливу цих факторів або його мінімізації [151, с. 165]. Атестація робочих місць за умовами праці є ще одним заходом і одночасно засобом забезпечення безпечних умов праці, яка може проводитися згідно із відповідним Порядком проведення атестації робочих місць за умовами праці. Атестація «проводиться на підприємствах і організаціях незалежно від форм власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому» [170]. У контексті того, що атестація робочих місць проводиться за умови наявності шкідливих або небезпечних виробничих факторів, можна дійти висновку, що атестація робочих місць може проводитися лише у відношенні робочих місць надомних працівників, адже їх робочі місця є фіксованими.

Важливо розуміти, що під об'єктом атестації ми розуміємо робоче місце працівника, яке підлягає атестації. Відповідно до Методичних рекомендацій Міністерства праці України для проведення атестації робочих місць за умовами праці [171]: а) «робочим місцем є місце постійного або тимчасового перебування працівника у процесі трудової діяльності; б) постійним робочим місцем є місце, на якому працівник перебуває більшу частину часу (понад 50% або до 2-х год безперервно); в) непостійним робочим місцем є місце, на якому працівник перебуває меншу частину (до 50 % або до 2-х год безперервно) свого робочого часу [171].

Відповідно до ст. 3 Конвенції МОП № 155 «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» [172] робоче місце «охоплює всі місця, де працівникам необхідно бути або куди їм необхідно прямувати у зв'язку з їх роботою, і є під прямим чи опосередкованим контролем роботодавця».

Порядок проведення атестації робочих місць передбачає проведення такої атестації лише за умови наявності шкідливих чи небезпечних джерел, тобто «не передбачена обов'язкова атестація всіх робочих місць без винятку,

а отже, не забезпечується ситуація, за якої інші робочі місця (неатестовані) не мали ризиків для працівників» [173, с. 129-130]. Утім зазначений підхід викликає заперечення, адже за відсутності імперативної норми щодо обов'язку роботодавця проводити атестацію робочого місця, може призводити до зловживань у цій сфері.

Враховуючи те, що положеннями ЗУ «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення» [174] передбачено, що атестація робочих місць відноситься до заходів з надання послуг у сфері санітарно-епідеміологічного благополуччя населення (ст. 35). Серед основних завдань атестації згідно з Порядком [170] можна назвати такі: «а) санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці; б) комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці на відповідальність їхніх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам; в) установлення ступеня шкідливості й небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією; г) обґрунтування віднесення робочого місця до категорії із шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці».

Загалом, проведення атестації робочих місць, коли більшість робочих місць обладнані персональними комп'ютерами, є важливим заходом охорони праці та включає перевірку дотримання окремих санітарно-гігієнічних вимог, як-то: правильне розташування робочого місця з урахуванням розташування вікон та, відповідно, належне освітлення приміщення; дотримання гігієнічних вимог при облаштування робочого місця та простору; належні ергономічні характеристики робочого місця (тобто оптимізація знарядь і процесу праці для забезпечення важливих та необхідних зручностей для працівника); дотримання оптимальних параметрів мікроклімату приміщення (вологість, температура, освітлення тощо); дотримання наявності електромагнітного, інфрачервоного та ультрафіолетового випромінювання, шуму та рекомендації

щодо дотримання безпечної відстані між працівником та екраном монітора, або інших машин, що мають шкідливий вплив на здоров'я людини.

Відповідно до Положень про умови праці надомників [111] організація в надомних умовах трудової діяльності дозволена лише для осіб, які мають необхідні житлово-побутові умови, а також практичні навички або можуть бути навчені для виконання окремих видів робіт. Окремі види надомних робіт у відповідності із загальними правилами протипожежної безпеки та санітарії, а також житлово-побутових умов надомників можуть бути дозволені лише із дозволом місцевих органів пожежної та санітарної інспекції. Тому обстеження житлово-побутових умов осіб, які хочуть працювати з дому, виконується адміністрацією роботодавця за участю представників профспілки, а в окремих випадках – і представників санітарного та пожежного нагляду (п. 12).

Загалом, атестація робочого місця особи, яка працює віддалено може включати перевірку таких показників, як наявність електрики, водопостачання, каналізації, умов освітлення приміщення; опалення; цифрового доступу та мобільного зв'язку; відповідність робочого місця загальними вимогам охорони та безпеки праці та санітарно-гігієнічним нормам [175].

Окрім наведеного, важливо акцентувати увагу безпосередньо на процедурі обстеження умов дотримання охорони та безпеки праці на робочому місці особи, яка працює поза межами розташування стаціонарного робочого місця. Враховуючи, що чинне законодавство не містить положень, які б нормативно врегульовували зазначену процедуру обстеження умов праці таких працівників, одним із варіантів, який здобув поширення й активно застосовується на практиці, є проведення обстеження робочого місця осіб, які працюють віддалено у режимі відеоконференції [175].

На нашу думку, враховуючи те, що роботодавець зобов'язаний забезпечити безпечні і нешкідливі умови на робочому місці при запровадженні надомної роботи, атестація робочого місця надомного працівника (незалежно від його професії) може бути позитивним чинником при забезпеченні охорони

та безпеки праці таких працівників. Адже при запровадженні надомної роботи на роботодавця покладається не лише обов'язок забезпечити безпеку праці, а й відповідальність за життя та здоров'я працівника при виконанні останнім своєї трудової функції. Втім урахувавши те, що, на нашу думку, такого заходу як запровадження інструктажу (навчання) працівника замало, і безпосередньо здійснювати контроль за станом безпеки праці надомного працівника роботодавець постійно не в змозі, вважаємо, що запровадження обов'язкової атестації надомного працівника могло б позитивно відобразитися на забезпеченні безпечних і нешкідливих умов праці надомних працівників.

Важливо підкреслити, що при виконанні дистанційної роботи роботодавець несе відповідальність виключно за «безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи» (ст. 13) [104]. При запровадженні дистанційної праці в роботодавця відсутній обов'язок забезпечувати безпечні і нешкідливі умови праці для працівника. Тому відповідно до ст. 60² КЗпП України «у разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому» .

Ми повністю підтримуємо точку зору О. В. Таможанського, який зазначає, що «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» [176, с. 15]. На думку вченого, «це включає в себе аналіз ризиків і прийняття заходів контролю та протидії в місцях, що знаходяться за межами звичайним виробничого об'єкта, приміром, за місцем проживання працівника» [176, с. 15].

Звісно в нинішніх умовах виконувати традиційний аналіз ризиків здоров'ю та безпеці працівника вдома може бути складно, але все ж роботодавець зобов'язаний переконатися в тому, що: (а) доручену роботу

можна безпечно виконувати вдома; (б) у завдання внесені необхідні корективи, що забезпечують їх безпечне виконання на умовах дистанційної роботи; (в) працівник має належне обладнання та інструмент для безпечної роботи вдома, у т. ч., якщо це необхідно, відповідні захисні засоби та пристрої; (г) вжиті заходи з обліку обладнання, наданого підприємством для спрощення роботи і його повернення в незмінному стані; (д) працівник отримав належну інформацію, вказівки і підготовку (в тому числі про заходи в разі надзвичайної ситуації) і виконує роботу під контролем безпосереднього керівника; (е) здійснені чіткі заходи з облаштування робочого місця вдома для тих працівників, які мають інвалідність; (є) вжито заходів щодо забезпечення фізичного і психологічного благополуччя працівників [151, с. 166].

Одним із викликів сьогодення є зайнятість цивільного населення в умовах воєнного стану. Щоб врегулювати питання трудових відносин під час воєнного стану в Україні було прийнято ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [148], відповідно до якого, у разі можливості виконання роботи віддалено, роботодавцю доцільно прийняти рішення про тимчасове переведення працівників на дистанційну або надомну роботу, залежно від специфіки роботи підприємства, кожного структурного підрозділу чи окремих працівників. Таке рішення «оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця та доводиться до відома працівників протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної чи надомної роботи».

На нашу думку, у рішенні доцільно вказати, в який спосіб роботодавець доручатиме працівникам роботу і контролюватиме її виконання та порядок забезпечення обліку виконаної роботи [151, с. 166]. Тобто відповідно до ч. 11 ст. 60² КЗпП України «на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, установлених 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». У цьому разі норми ч. 3 ст. 32 Кодексу не застосовуються.

Також на наш погляд, варто звернути увагу на ст. 29 КЗпП України, яку викладено у новій редакції, де прописаний обов'язок роботодавця донести до працівника певну інформацію до початку його роботи за трудовим договором. Так, «до початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб проінформувати працівника про (1) місце роботи (інформація про роботодавця, в тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку працівник зобов'язаний виконувати (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи; (2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами; (3) права та обов'язки, умови праці; (4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору – під підпис; (5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (в разі його укладення); (6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони; (7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено); (8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці; (9) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець».

Як бачимо, цей перелік став більш детальним. Зокрема, якщо раніше ці правила не стосувались укладення трудового договору про дистанційну роботу, то наразі в цьому випадку роботодавець забезпечує виконання пунктів 1, 3, 5, 7 ч. 1 ст. 29 КЗпП України та у разі потреби надає працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, а також рекомендації

щодо роботи з ними. До того ж, відповідно до п. 3.1. Розділу 3 Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці (НПАОП 0.00-4.12-05) «працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи <...> проходять на підприємстві за рахунок роботодавця інструктажі, навчання та перевірку знань з питань охорони праці, надання домедичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також правил поведінки у разі виникнення аварії» [177]. Як і раніше, інформування може здійснюватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі. «У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці, оскільки створення належних, безпечних і здорових умов праці в сучасних умовах набуває важливого значення, так як сьогодні небезпека інша, зовнішня, воєнна. І тому роботодавці в цей складний час насамперед повинні дбати про безпеку працівників» [151].

На практиці досить часто виникає питання: Чи проводиться перевірка знань з питань охорони праці під час воєнного стану? Так, проводиться за загальною процедурою відповідно до вимог Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці [178]. Так, «навчання з питань охорони праці може проводитись як традиційними методами, так і з використанням сучасних видів навчання – модульного, дистанційного тощо, а також з використанням технічних засобів навчання: аудіовізуальних, комп'ютерних навчально-контрольних систем, комп'ютерних тренажерів» [178].

Отже, законодавство з охорони праці передбачає можливість роботодавцю на власний розсуд визначати форму навчання своїх працівників щодо забезпечення безпечних умов праці та вимог законодавства України у сфері охорони праці, а також визначати необхідний обсяг вивчення вимог законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці. Відповідна підготовка може здійснюватися як власними силами, так і навчальним центром на договірних умовах. Перевірка знань після проведеної навчальними

центрами підготовки з питань охорони праці продовжує здійснюватися, в тому числі дистанційно Держпраці та її територіальними органами [177].

Отже, у результаті проведеного нами дослідження у цьому підрозділі дисертації, пропонуємо при запровадженні надомної роботи проводити такі заходи щодо забезпечення охорони праці: інструктаж з безпеки праці, який має проводитися не рідше, ніж один раз на місяць; атестацію робочого місця надомного працівника (не залежно від його професії); оцінку та усунення виробничих ризиків, як результат атестації робочого місця працівника при запровадженні надомної роботи.

З нашої точки зору, серед особливостей охорони праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, необхідно виділити наступне: віддалене місцезнаходження робочого місця працівника; майже повна відсутність контролю роботодавця за робочим місцем працівника; складнощі у забезпеченні безпечних і нешкідливих умов праці працівника; ускладнений доступ до приміщень працівника (зокрема, через вимоги приватності) для усунення несправності робочого чи іншого технічного устаткування (у разі наявності такого) у разі його поломки або іншої аварійної ситуації.

Дослідивши питання безпеки праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, внесено пропозицію до особливих умов трудового договору про дистанційну роботу та трудового договору про надомну роботу включити умову про забезпечення безпеки праці. Оскільки, 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. Так, роботодавець зобов'язаний переконатися в тому, що: «(а) доручену роботу можна безпечно виконувати вдома; (б) у завдання внесені необхідні корективи, що забезпечують їх безпечне виконання на умовах дистанційної роботи; (в) працівник має

належне обладнання та інструмент для безпечної роботи вдома, у т. Ч., якщо це необхідно, відповідні захисні засоби та пристрої; (г) вжиті заходи з обліку обладнання, наданого підприємством для спрощення роботи і його повернення в незмінному стані; (д) працівник отримав належну інформацію, вказівки і підготовку (в тому числі про заходи в разі надзвичайної ситуації) і виконує роботу під контролем безпосереднього керівника; (е) здійснені чіткі заходи з облаштування робочого місця вдома для тих працівників, які мають інвалідність; (є) вжито заходів щодо забезпечення фізичного і психологічного благополуччя працівників. Оскільки створення належних, безпечних і здорових умов праці в сучасних умовах набуває важливого значення, так як сьогодні небезпека інша, зовнішня, воєнна. Саме тому наукове дослідження проблеми забезпечення безпеки праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця є вкрай важливим сьогодні.

Висновки до розділу 3

Резюмовано, що трудову функцію науковці розглядають у таких аспектах: 1) як базове поняття; 2) як юридичний термін; 3) як трудо-правову категорію; 4) як елемент трудового договору; 5) як загальну характеристику роботи працівника. Аргументовано, що деякі із зазначених концепцій окреслюють загальні властивості трудової функції у трудовому праві загалом, а інші підкреслюють спеціальні характеристики цієї правової категорії на прикладі окремого виду або форми трудових відносин.

Встановлено, що трудова функція окремо визначеного працівника, зокрема, особи, яка працює поза місцезнаходженням роботодавця, розкривається через такі основні елементи, як: а) професія – вказує на вид трудової діяльності, який включає в себе загальні та спеціальні знання працівника, його компетентності, які важливі та необхідні для виконання певної роботи; б) спеціальність – є підтипом професії, її вузькою

спрямованістю, її основною характеристикою, що включає в себе характеристику трудової функції працівника; в) кваліфікація – відповідний рівень професійних стандартів: знань та навичок, майстерності та професіоналізму в межах окремої роботи; г) посада є одним із основним елементів, що входять до змісту трудової функції, адже визначення посади працівника забезпечує організаційний розподіл у структурі підприємства, установи, організації, що належить роботодавцю та забезпечує відповідне функціональне місце в робочому колективі. Зазначені елементи входять до змісту трудової функції, цей перелік елементів може доповнюватися додатковими елементами. Всі зазначені елементи є сталими, обов'язковими взаємопов'язаними й взаємодоповнюючими.

Запропоновано розглядати трудову функцію, як певну роботу, яку має виконувати працівник з урахуванням його спеціальності, кваліфікації та посади, що обумовлює визначення обсягу суб'єктивних прав та обов'язків працівника, які він має використовувати при роботі, а тому є однією з умов трудового договору.

Акцентовано увагу, що трудова функція також розглядається, як умова трудового договору, «яка є формою виявлення праці та яка змінюється разом з нею відповідно до науково-технічного прогресу та розвитку трудових відносин, коло діяльності працівника». Вбачається, що саме «ця умова трудового договору є головною, адже виступає тією призмою, крізь яку визначаються обов'язки працівника, розмір його оплати, інші умови праці, тому, звичайно вона визначається через такі категорії як професія, спеціальність, кваліфікація, посада».

З'ясовано, що для осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, законодавець окремо визначив зміст трудової функції, яка залежно від виду роботи, професії або посади повинна включати в себе: характеристику або опис роботи, вимоги до її виконання, набір трудових функцій, що визначається технологічним процесом та передбачає наявність компетентностей, необхідних для їх виконання з урахуванням, зокрема,

професійних стандартів та кваліфікаційних характеристик, а також детальні характеристики роботи, виконуваної працівником.

Вбачається, під трудовою функцією осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця законодавець має на увазі весь процес праці. Загалом така позиція законодавця має позитивний вплив на розвиток трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

Теоретично обґрунтовано правильність комплексного наукового підходу до вивчення охорони праці, адже всі його аспекти (системний, інституціональний, комплексний) мають функціональний вплив на трудові відносини, зокрема і на трудові відносини осіб, які працюють віддалено.

Констатовано, що охорона праці є складним, комплексним явищем, яке розглядають переважно як систему заходів, що застосовують на виробництві з метою забезпечення безпеки праці та гігієни праці.

Визначено охорону праці як складне комплексне явище, яке, передусім, необхідно розглядати: як систему заходів – правового, економічного, санітарно-гігієнічного, медико-технологічного, біологічного, тощо характеру, які направлені на збереження життя та здоров'я людини у процесі праці (під час здійснення нею власної трудової функції); як один із правових інститутів, який складається з сукупності правових норм, що направлені на забезпечення безпечних, здорових, нешкідливих умов праці працівника. До структури інституту охорони входять самостійні субінститути, як-то: безпека праці, гігієна праці тощо.

Акцентовано увагу, що в процесі розвитку та трансформації інституту охорони праці спостерігається тенденція від реактивного підходу в системі охорони праці до ризик-орієнтовного забезпечення безпеки праці.

Встановлено, що за допомогою оцінки ризиків можна усунути або хоча б мінімізувати небезпеку на робочому місці працівника, тим самим забезпечити безпеку праці. Саме забезпечення безпеки на робочому місці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця має значення, адже роботодавцю складно забезпечувати на постійній основі та контролювати

заходи та засоби безпеки, що включає в себе охорона праці такої категорії працівників.

Констатовано, що багато сучасних наукових досліджень у трудово-правовій сфері присвячено саме безпеці праці та її розвитку. Це пов'язано із намаганнями позбутися радянського минулого, яке має інститут охорони праці, а також обумовлено євроінтеграційним курсом нашої країни, бо законодавство ЄС спрямоване саме на забезпечення безпеки робочого місця працівника.

Резюмовано, що поняття «охорона праці» є ширшим за термін «безпека праці», повністю поглинає останній, адже безпека праці є основним елементом, тобто складовою системи охорони праці.

Підсумовано, що сутнісною характеристикою поняття «безпека праці» – є професійний ризик, який надає можливість побачити вчасно небезпеку і запобігти настанню негативних наслідків від неї.

Визначено безпеку праці як комплекс заходів, які вживає роботодавець для оцінки професійних ризиків з метою знешкодження або мінімізації небезпечних чинників, які можуть нести небезпеку для життя та здоров'я працівників, тобто мінімізацію виробничого ризику.

Запропоновано при запровадженні надомної роботи проводити такі заходи щодо забезпечення охорони праці: інструктаж з безпеки праці, який має проводитися не рідше, ніж один раз на місяць; атестацію робочого місця надомного працівника (не залежно від його професії); оцінку та усунення виробничих ризиків, як результат атестації робочого місця працівника при запровадженні надомної роботи.

Внесено пропозицію до особливих умов трудового договору про дистанційну роботу та трудового договору про надомну роботу включити умову про забезпечення безпеки праці. Оскільки, 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 безпечно

виробниче середовище, що не створювало б ризиків фізичному і психічному здоров'ю.

Визначено особливості охорони праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, зокрема: віддалене місцезнаходження робочого місця працівника; майже повна відсутність контролю роботодавця за робочим місцем працівника; складнощі у забезпеченні безпечних і нешкідливих умов праці працівника; ускладнений доступ до приміщень працівника для усунення несправності робочого чи іншого технічного устаткування (у разі наявності такого) у разі його поломки або іншої аварійної ситуації.

Аргументовано, що застереження у законі щодо повної відповідальності дистанційних працівників за забезпечення безпечних і здорових умов праці некоректне, адже роботодавець зобов'язаний переконатися у тому, що доручену роботу можна безпечно виконувати вдома, або у будь-якому іншому місці (для дистанційних працівників); у завдання внесені необхідні корективи, що забезпечують їх безпечне виконання на умовах дистанційної роботи; працівник має належне обладнання та інструмент для безпечної роботи вдома, у тому числі, якщо це необхідно, відповідні захисні засоби та пристрої; вжиті заходи з обліку обладнання, наданого підприємством для спрощення роботи і його повернення в незмінному стані; працівник отримав належну інформацію, вказівки і підготовку (в тому числі про заходи в разі надзвичайної ситуації) і виконує роботу під контролем безпосереднього керівника; здійснені чіткі заходи з облаштування робочого місця вдома для тих працівників, які мають інвалідність; вжито заходів щодо забезпечення фізичного і психологічного благополуччя працівників

Запропоновано у відношенні осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця встановити новий обов'язок роботодавця, який сформульовано наступним чином: «роботодавець повинен переконатися у тому, що: (а) доручену роботу можна безпечно виконувати вдома; (б) у завдання внесені необхідні корективи, що забезпечують їх безпечне виконання

на умовах дистанційної роботи; (в) працівник має належне обладнання та інструмент для безпечної роботи вдома, в тому числі якщо це необхідно, відповідні захисні засоби та пристрої; (г) вжиті заходи з обліку обладнання, наданого підприємством для спрощення роботи і його повернення в незмінному стані; (д) працівник отримав належну інформацію, вказівки і підготовку (в тому числі про заходи в разі надзвичайної ситуації) і виконує роботу під контролем безпосереднього керівника; (е) здійснені чіткі заходи з облаштування робочого місця вдома для тих працівників, які мають інвалідність; (є) вжито заходів щодо забезпечення фізичного і психологічного благополуччя працівників».

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні проведено теоретичне обґрунтування, а також виконане наукове завдання, що полягає в удосконаленні правового регулювання діяльності трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, і формулюванні на підставі проведеного наукового аналізу відповідних пропозицій та рекомендацій. У результаті наукового дослідження сформульовано перелік висновків, надано ряд пропозицій і рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої дисертаційним завданням мети.

1. Запропоновано під трудовими відносинами осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця розуміти врегульовані нормами чинного трудового законодавства відносини між роботодавцем та працівником щодо виконання останнім роботи, коли процес трудової діяльності переноситься поза межі стаціонарного робочого місця (традиційного офісу, представництва, філії, структурного підрозділу), що перебуває під безпосереднім контролем роботодавця.

2. Виокремлено ряд ознак, що характеризують поняття «трудова відносина осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця», зокрема: 1) виконання роботи працівником відбувається поза робочим приміщенням чи іншою територією роботодавця (підприємства, установи, організації); 2) робоче місце може бути організоване за вибором працівника – ця ознака дозволяє працівнику на власний розсуд обирати найкомфортніше для нього місце задля виконання роботи поза місцезнаходженням роботодавця; 3) трудова функція здійснюється за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема використання комп'ютерних пристроїв, або інших електронних пристроїв, що поєднують у собі високі технології; 4) гнучкий графік роботи, що включає в себе можливість для працівника організувати робочий час, графік роботи та відпочинку на власний розсуд, поєднувати роботу та сімейні обов'язки, навчання; 5) наявність самостійності для виконання обсягу роботи, дорученого роботодавцем, розроблення плану

щодо виконання трудової функції; б) відсутність безпосереднього контролю з боку роботодавця за працівником у процесі виконання останнім роботи.

Визначено, що особливістю трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням є те, що поряд з основними рисами, притаманними традиційним трудовим відносинам, наявні специфічні. Такі обов'язкові вимоги у традиційних трудових відносинах, як підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку, присутність працівника на робочому місці, розташованому за місцезнаходженням роботодавця, комунікація із колективом, забезпечення охорони та безпеки праці, безпосередній доступ роботодавця до робочого місця працівника для контролю виконання останнім роботи суттєво відрізняються від традиційних.

3. Виокремлено такі форми трудових відносин осіб, які працюють віддалено: дистанційна робота; надомна робота; фріланс (трудові відносини за гіг-контрактами); платформна зайнятість.

Встановлено спільні риси дистанційної роботи та надомної роботи, як-то: 1) соціально-правова природа; 2) віддалений характер виробничої діяльності; 3) віддалена залученість найманого працівника до бізнес процесів підприємства, установи, організації.

Доведено, що фріланс є різновидом гнучкої форми зайнятості (самозайнятості), за якої працівник (фрілансер) може самостійно обирати собі вид діяльності без оформлення довгострокових трудових відносин, поєднувати виконання декількох робіт (проектів) одночасно, самостійно планувати свій робочий час та отримувати за це відповідну оплату та самостійно сплачувати податки за таку діяльність. Питання підвищення кваліфікації та вдосконалення професійних навичок покладається виключно на фрілансера.

Аргументовано, що гіг-контракт є особливою формою залучення до роботи ІТ-спеціалістів. Установлено, що гіг-контракт фактично є новим інструментом, який відповідно до законодавства є цивільно-правовою угодою, але має більше ознак договору в межах трудових відносин, бо законодавство

надає соціальні гарантії гіг-спеціалістам за аналогією із трудо-правовими нормами.

Визначено особливі ознаки трудових відносин із гіг-спеціалістами, зокрема: 1) наявність елементів влади і підпорядкування однієї сторони іншій (гіг-спеціаліст підпорядкований резиденту Дія Сіті, що проявляється в обов'язку гіг-спеціаліста виконувати роботу та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті); 2) робота виконується працівником за трудовою функцією (певною професією, спеціальністю, за відповідною кваліфікацією) – гіг-спеціалістами, як правило, є спеціалісти у сфері ІТ-технологій; 3) наявний особистісний елемент, характерний для трудових відносин, адже резидента цікавить не лише результат праці, а й особа з якою укладається угода й безпосередньо процес праці. Тому гіг-контракт укладається з конкретною особою – гіг-спеціалістом, який має певні, знання, досвід, компетенцію в окремій сфері ІТ; 4) характерний організаційний елемент, як і для трудових відносин.

Запропоновано внести зміни до ст. 1 ЗУ «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», а саме до пункту 1 шляхом викладення його в наступній редакції: «гіг-контракт – це особливий вид трудового договору, згідно з яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботу та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконану роботу та/або надані послуги й забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені розділом V цього Закону», а також пункт 2 викласти у такій редакції «гіг-спеціаліст – це особа, яка за гіг-контрактом є працівником». Ураховуючи запропоновані зміни, внесено пропозицію щодо виключення частини 4 статті 3 КЗпП України.

4. Підкреслено, що праця осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця характеризується безпосередньо процесом праці з певними особливостями, так як такі працівники не лише працюють поза «офісом» роботодавця, а також, зокрема, надомники використовують власне житло, як

робоче місце, а дистанційні працівники взагалі можуть обирати собі місце, де вони будуть виконувати робочі завдання, зустрічатися з клієнтами, надавати консультації тощо.

Констатовано, що за таких форм зайнятості, коли трудова функція виконується працівником поза приміщень роботодавця відрізняються місце виконання роботи та робочий режим (дистанційні працівники можуть виконувати в будь-якому місці за допомогою засобів телекомунікації і на них, як правило, не розповсюджуються правила внутрішнього трудового розпорядку, а надомні працівники працюють або за місцем проживання, або в іншому визначеному місці, що знаходиться поза місцезнаходження роботодавця, така форма зайнятості характеризується закріпленим, спеціально обладнаним робочим місцем, такі працівники дотримуються загального робочого режиму).

Встановлено, що для осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця основними характерними якостями є: 1) усі працівники працюють віддалено, поза приміщень, що належать роботодавцю; 2) на всіх працівників розповсюджуються загальні норми тривалості робочого часу та відпочинку, але для надомних працівників установлені додаткові вимоги щодо професійних якостей. Аргументовано, що наведені особливості обумовлюють специфіку правового регулювання трудової діяльності осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, а саме: встановлення додаткових вимог щодо знань та навичок; встановлення спеціальних вимог щодо обладнання робочого місця, зокрема програмно-технічними засобами та наявності додаткового інформаційного захисту, визначення певного ряду обмежень, пов'язаних із виконанням роботи тощо. З урахуванням зазначеного зроблено висновок, що такі працівники мають спеціальну правосуб'єктність.

5. Виділено такі елементи трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, зокрема:

– *особистісний*, який виявляється в тому, що дистанційний/надомний працівник або працівники, зайняті на іншій віддаленій роботі повинні

виконувати доручену роботу особисто та не мають права передоручати виконання цієї роботи або окремих завдань роботодавця іншій особі;

– *майновий*, який проявляється в тому, що будь-яка особа, яка перебуваючи у трудових відносинах є працівником, має матеріальний інтерес, який виявляється не лише у бажанні отримувати заробітну плату за виконану роботу, а й зацікавлена в інших матеріальних благах. Майновий елемент трудових відносин осіб, які працюють відділено полягає в наступному: в оплаті праці за виконану роботу, відповідно до норм праці, яка встановлюється у вигляді тарифних ставок і відрядних розцінок для робітників; в обов'язку працівника дбайливо ставитися до матеріалів та обладнання роботодавця, яке надається останнім для використання працівником у процесі праці, та невідворотності матеріальної відповідальності за умисну шкоду, завдану такому майну роботодавця;

– *організаційно-трудоий*, який проявляється в інтеграції працівника до трудового колективу роботодавця і підпорядкування його правилам внутрішнього трудового розпорядку. Враховуючи те, що інтеграція осіб, які працюють поза місцезнаходження роботодавця у трудовий колектив відбувається ускладнено, виключно шляхом використання спеціальних телекомунікаційних технологій, а також у цьому випадку істотно знижується ступінь контролю роботодавця за виконанням роботи, обґрунтовано, що організаційно-трудоий елемент трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця суттєво звужений. Спростована теза про те, що у трудових відносинах осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця повністю відсутній організаційно-трудоий елемент, зміст цього елемента суттєво звужений, але це не означає, що досліджувані трудові відносини із часом можуть перейти до сфери регулювання цивільно-правових норм.

б. Обґрунтовано, що трудовий договір є підставою виникнення трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, адже трудовий договір як юридичний факт забезпечує перехід від абстрактних

перемовин та домовленостей про працю між двома сторонами до трудових відносин між ними, які характеризуються наявністю кореспондуючих суб'єктивних прав та обов'язків між цими сторонами, тобто виконує правовстановлюючу роль.

Аргументовано, що зміни у трудових відносинах мають відбуватися за алгоритмом, передбаченим трудовим законодавством, тобто за певних підстав. З огляду на зазначене, такі зміни відбуваються під дією суб'єктивних (волевиявлення сторін трудового договору або інших суб'єктів-учасників трудових відносин) або об'єктивних (настання певних подій або прийняття чи скасування нормативно-правових актів, які прямо чи опосередковано впливають на трудові відносини) факторів, які знаходять своє відображення у певних юридичних актах, у процесі реалізації яких формуються юридичні факти, які й є підставами зміни трудових відносин. Установлено, що підставою зміни трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, є, зокрема, зміна істотних умов праці, що також є юридичним фактом.

7. Сформульовано перелік підстав припинення досліджуваних трудових правовідносин, які є правоприпиняючими юридичними фактами, зокрема:

- 1) за вольовим критерієм, до якого віднесено: а) дію (ініціатива власника або роботодавця), б) бездіяльність; в) події (обставини), які абсолютно не залежать від волі особи; г) події (обставини), на які особа здатна хоч частково впливати;
- 2) за нормативним критерієм підстави поділяються на: а) загальні, які у свою чергу поділяються на основні та додаткові; б) спеціальні;
- 3) за процедурним критерієм на: а) припинення трудового договору; б) розірвання трудового договору.

Констатовано, що трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця мають ряд особливостей: такі працівники виконують роботу в специфічних умовах, що обумовлюють важливість розробки спеціальних норм, які з урахуванням особливого характеру праці, дозволяти б працівникам ефективно реалізовувати свої права, тому

запропоновано законодавчо визначити поняття та закріпити перелік підстав припинення трудових відносин таких осіб, які працюють віддалено від приміщень, які належать роботодавцю.

8. Акцентовано увагу на тому, що єдність та диференціація правового регулювання є властивими для трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, зважаючи на специфіку, характер і зміст умов праці таких працівників, зміст їх трудових прав та обов'язків, наявність загальної та спеціальної нормотворчості, що регламентує такі трудові відносини.

Аргументовано, якщо розглядати єдність та диференціацію правого регулювання, як галузевий принцип трудового права трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, то доцільно розглядати ці правовідносини, як окрему групу, зважаючи на наступні критерії: 1) особливі умови праці таких працівників; 2) трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця є диференційованими за своїм складом, а отже, і підхід до правового регулювання таких відносин є диференційований.

Окреслено, що єдність та диференціація є особливістю методу правового регулювання трудового права, а також одним із основних принципів галузі, на якому базується регулювання загальних та спеціальних юридичних гарантій, зокрема, трудових прав осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

Резюмовано, що правове регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця хоч і засновується на загальних правових засадах трудового права, втім має глибокий диференційований підхід до забезпечення правового регулювання трудової діяльності, зокрема, дистанційних працівників та надомників, що виражається у наступному:

1) наявності загальних правових норм, які містяться у Конституції України, КЗпП України, що регламентують, зокрема, трудову діяльність усіх без виключення категорій працівників трудових відносин;

2) існуванні спеціальних правових норм, що регламентують правове регулювання досліджуваних трудових відносин, а саме дистанційних та надомних працівників, зокрема, з питань організації робочого місця; режиму праці та відпочинку, відпустки; забезпечення безпеки праці; право на справедливу оплату праці тощо;

3) регламентації правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють віддалено, яка відбувається не лише нормами КЗпП України, а й іншими нормативно-правовими актами.

9 Акцентовано увагу, що цікавим для України в якості позитивного зарубіжного досвіду у сфері регулювання нетипових форм зайнятості може бути, зокрема те, що відповідно до бельгійського трудового законодавства: 1) дистанційні працівники можуть обирати самостійно робочий час та режим роботи; 2) їм передбачена компенсація витрат, пов'язаних із тимчасовою дистанційною роботою.

Окреслено, що перевагами правового регулювання трудових відносин осіб, що працюють поза місцезнаходженням роботодавця у Франції є те, що трудове законодавство встановлює чіткий перелік прав та обов'язків дистанційних працівників та їх роботодавців.

Встановлено, що італійське трудове законодавство у сфері правового регулювання досліджуваних у дисертації трудових відносин, передбачає стимулювання розвитку віддаленої роботи, зокрема держава виплачує дотації роботодавцю за кожного дистанційного працівника, що може бути позитивним аспектом для запозичення до національного законодавства.

Виявлено, що віддалена робота у Республіці Польща виконується виключно за трудовим договором, яка передбачена переважно у двох формах: повна і змішана віддалена праця. Констатовано, що корисними для України із досвіду Польщі у сфері правового регулювання дистанційної та надомної

праці, є: страхування життя та здоров'я дистанційних працівників від нещасних випадків під час виконання роботи; встановлення чітко визначених форм і способів контролю за виконанням роботи дистанційними працівниками.

Підсумовано, що у результаті дослідження досвіду правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця Литовської Республіки дистанційна робота надається за бажанням працівника в обумовлених законом випадках. У Литві законодавець не обліковує робочий час дистанційних працівників. Резюмовано, що вдалим для запровадження в Україні є досвід Литви у сфері правового регулювання окреслених у дисертації трудових відносин, зокрема, що полягає у наступному: встановлення чітких вимог до робочого місця дистанційного працівника, а також забезпечення працівників засобами праці, компенсація додаткових витрат дистанційного працівника, пов'язаних із виконанням роботи, конфіденційність приватного життя дистанційного працівника та захист його персональних даних.

10. Встановлено, що трудова функція окремо визначеного працівника, зокрема особи, яка працює поза місцезнаходженням роботодавця, розкривається через такі основні елементи, як:

а) професія – вказує на вид трудової діяльності, який включає в себе загальні та спеціальні знання працівника, його компетентності, які важливі та необхідні для виконання певної роботи;

б) спеціальність є підтипом професії, її вузькою спрямованістю, її основною характеристикою, що включає в себе характеристику трудової функції працівника;

в) кваліфікація – відповідний рівень професійних стандартів: знань та навичок, майстерності та професіоналізму в межах окремої роботи;

г) посада є одним із основним елементів, що входять до змісту трудової функції, адже визначення посади працівника забезпечує організаційний розподіл у структурі підприємства, установи, організації, що належить

роботодавцю, та забезпечує відповідне функціональне місце у робочому колективі. Зазначені елементи входять до змісту трудової функції, цей перелік елементів може доповнюватися додатковими елементами. Всі зазначені елементи є сталими, обов'язковими взаємопов'язаними й взаємодоповнюючими.

Акцентовано увагу, що трудова функція осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця також розглядається, як умова трудового договору, яка є формою виявлення праці, та яка змінюється належно до характеру праці відповідно до науково-технічного прогресу та розвитку трудових відносин, кола занять і професійної діяльності працівника. Вбачається, що саме ця умова трудового договору є головною, адже виступає тією призмою, крізь яку визначаються обов'язки працівника, розмір його оплати, інші умови праці, тому, звичайно вона визначається через такі категорії як професія, спеціальність, кваліфікація, посада.

З'ясовано, що для осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, законодавець окремо визначив зміст трудової функції, яка залежно від виду роботи, професії або посади повинна включати в себе: характеристику або опис роботи, вимоги до виконання цієї роботи, набір трудових функцій, який визначається технологічним процесом та передбачає наявність компетентностей, необхідних для їх виконання, враховуючи, наприклад, професійні стандарти та кваліфікаційні характеристики, а також детальні характеристики роботи, виконуваної працівником.

10. Акцентовано увагу, що у процесі розвитку та трансформації інституту охорони праці спостерігається тенденція від реактивного підходу в системі охорони праці до ризик-орієнтовного забезпечення безпеки праці.

Встановлено, що за допомогою оцінки ризиків можна усунути або хоча б мінімізувати небезпеку на робочому місці працівника, тим самим забезпечити безпеку праці. Саме забезпечення безпеки на робочому місці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця має значення, адже роботодавцю складно забезпечувати на постійній основі та контролювати

заходи та засоби безпеки, що включає в себе охорона праці такої категорії працівників.

Визначено безпеку праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця як комплекс заходів, які вживає роботодавець для оцінки професійних ризиків з метою знешкодження або мінімізації небезпечних чинників, які можуть нести небезпеку для життя та здоров'я працівників, тобто мінімізацію виробничого ризику.

Визначено особливості охорони праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, зокрема: віддалене місцезнаходження робочого місця працівника; майже повна відсутність контролю роботодавця за робочим місцем працівника; складнощі в забезпеченні безпечних і нешкідливих умов праці працівника; ускладнений доступ до приміщень працівника для усунення несправності робочого чи іншого технічного устаткування (у разі наявності такого) у разі його поломки або іншої аварійної ситуації.

11. Запропоновано при запровадженні надомної роботи проводити такі заходи щодо забезпечення охорони праці: інструктаж з безпеки праці, який має проводитися не рідше, ніж один раз на місяць; атестація робочого місця надомного працівника (не залежно від його професії); оцінка та усунення виробничих ризиків, як результат атестації робочого місця працівника при запровадженні надомної роботи.

Надано пропозиції щодо обов'язкового віднесення до особливих умов праці у трудовому договорі про надомну роботу, а також у трудовому договорі про дистанційну роботу умови про забезпечення безпеки праці. Оскільки, перекладення юридичної відповідальності за безпеку та гігієну праці під час дистанційної та надомної роботи на працівника, не може вважатися прийнятним, адже роботодавець зобов'язаний забезпечувати безпечне виробниче середовище, що не створювало б ризиків фізичному і психічному здоров'ю працівників.

12. Аргументовано, що застереження в законі щодо повної відповідальності дистанційних працівників за забезпечення безпечних і здорових умов праці некоректне, адже роботодавець зобов'язаний переконатися в тому, що доручену роботу можна безпечно виконувати вдома, або у будь-якому іншому місці (для дистанційних працівників); у робочі завдання внесені відповідні корективи, які забезпечують безпеку праці в умовах дистанційної роботи; працівнику надано належне справне обладнання та робочий інструмент для безпечної роботи у домашніх умовах, у тому числі, за необхідності, надані відповідні захисні засоби та пристрої; працівник отримав належну інформацію у формі інструктажу, відповідних указівок, пройшов необхідну підготовку і виконує роботу під контролем безпосереднього керівника; вчинені необхідні чіткі заходи з облаштування робочого місця вдома для тих працівників, які мають інвалідність; вжито належні заходи щодо забезпечення фізичного і психологічного благополуччя працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Трудове право України : навч. посібн. / за ред. В. О. Кучера. Львів : ЛьвДУВС, 2017. 564 с.
2. Ярошенко О. М., Прилипко С. М., Жигалкін І. П., Прудников В. А. Трудове право України : підручник. 5-те вид., доп. Харків : Право, 2014. 760 с.
3. Бортник С. М. Поняття «трудові правовідносини з поліцейськими». *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2017. № 2(77). С. 11–18.
4. Іншин М. І. Трудові правовідносини за сучасних умов розвитку України. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід* : матеріали X міжнар. наук.-практ. конф. науковців, викладачів, аспірантів (м. Луганськ, 15-16 трав. 2014 р.). Київ, 2014. С. 9–13.
5. Веренич Н. В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2003. 173 с.
6. Юровська В. В. Поняття та ознаки трудових правовідносин. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 67–72.
7. Сидоренко Є. В. Визначення понять «істотні умови трудового договору» і «додаткові умови трудового договору» в теорії трудового права України. *Вісник Запорізького національного університету. Серія: Юридичні науки*. 2015. № 2 (2). С. 145–151.
8. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. 4-те вид., перероб. і доп. Харків : ФІНН, 2011. 800 с.
9. Ярошенко О. М., Шумна Л. П. Правовідносини у сфері трудового права. *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. ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. С. 476–478.

10. Сайченко Я. В. До питання трудових правовідносин у сфері дистанційної зайнятості. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2021. Вип. 5(40). С. 75–79. URL: http://www.pjv.nuoua.od.ua/v5_2021/14.pdf
11. Ярошенка О. М., Серета О. Г., Малюга Л. Ю., Луценко О. Є., Таможанський О. В. Інноваційні форми організації праці в умовах діджиталізації економіки : монографія / за заг. ред. О. М. Ярошенка. Харків : Юрайт, 2023. 240 с.
12. Ярошенко О. М., Луценко О. Є. Робочий час і дистанційна робота в умовах воєнного стану. *Правова система України в умовах воєнного стану* : зб. наук. праць / за заг. ред. О. О. Кота, А. Б. Гриняка, Н. В. Міловської, М. М. Хоменка. Одеса : Вид. дім «Гельветика», 2022. С. 388–410.
13. Іншин М. І. Види та зміст переваг дистанційної зайнятості працівників в Україні. *Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття*. Харків, 2020. URL: https://library.pp-ss.pro/index.php/ndippsn_20200619/article/view/inshyn/pdf
14. Закалюжная Н. В. Правовое положение работника в дистанционном правоотношении. *Вестник Брянского государственного университета*. 2015. №1. С. 185–189.
15. Хижняк Л. М. Телеробота: інновації в управлінні нестандартною формою зайнятості. *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства*. 2011. Вип. 17. С. 298–300.
16. Свічкарьова Я. В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2013. №1 (39). С. 129–134.
17. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР* від 17.12.1971. Дод. до № 50.
18. Юдин А. В. Стратегия управления дистанционной формой занятости. *Вестник Омского университета. Серия «Экономика»*. 2012. № 4. С. 121–125.

19. Моторна І. І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 3. С. 6–12.
20. Герасименко О. О., Щетініна Л. В., Рудакова С. Г. Дистанційна зайнятість: сучасні тренди в організації та оплаті праці. *БІЗНЕС-ІНФОРМ. Економіка праці та соціальна політика*. 2017. № 11. С. 233–239.
21. Вапнярчук Н. М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 101–106.
22. Ярошенко О. М., Вапнярчук Н. М. До питання переведення наукових працівників на дистанційну форму зайнятості у зв'язку з воєнним станом. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія "Право"*. Вип. 72. Ч. 2. 2022. С. 32–36.
23. Іншин М.І. Дистанційна зайнятість працівників в умовах ринкової економіки. *Форум права*. 2014. № 3. С. 466–469.
24. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудої сфері. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 8. С. 3–14.
25. Конвенція МОП про надомну працю № 177 від 20.06.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text
26. Методичні рекомендації щодо визначення робочого місця : схвал. Протоколом Міністерства праці України від 21.06.1995 № 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004205-95#Text>
27. Прилипко О. С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів : автореф. дис. ...канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ. 2014. 22 с.
28. Ярошенко О. М. Трудова функція. *Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. / [редкол. вид.: Тацій В. Я. та ін.]*; Нац. акад. прав. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2016. Т. 11: Трудове право / [редкол.: С. М. Прилипко, М. І. Іншин, О. М. Ярошенко та ін.]. 2018. С. 696–701.

29. Серета О. Г. До питання правового регулювання нетипових форм зайнятості. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах інтеграційних процесів* : тези доповідей Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовт. 2017 р.). Київ, 2017. С. 130–132.

30. Гніденко В. І. Правове регулювання гнучких форм зайнятості : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Нац. юрид. ун-т ім. Я. Мудрого. Харків, 2021. 283 с.

31. Шевчук А. В. Самозанятость в информационной экономике: основные понятия и типы. *Экономическая социология*. 2008. Т. 9. № 1. С. 51–64.

32. Солярчук Н. Ю. Фінансова діяльність в Україні : стан та перспективи державного управління. *Економіка праці та соціальна політика*. 2014. № 4. С. 284–289.

33. Болотова В. О., Байдак Т. М. Фріланс як форма зайнятості в умовах електронної цивілізації. *Нові нерівності – нові конфлікти: шляхи подолання* : III Конгрес САУ (круглий стіл 5. Соціальні нерівності в освітніх практиках електронної цивілізації). URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/161788449.pdf>

34. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні : Закон України від 15.07.2021 № 1667-IX. *Голос України* від 13.08.2021 № 153. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text>

35. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=73753

36. Зінченко О. В. Щодо трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії* : матеріали II міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (м. Чернівці, 22 жовт. 2021 р.) / [редкол.: Н. Д. Гетьманцева (гол.), О. В. Кіріяк (відп. секр.) та ін.]. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. С. 226–227.

37. Іншин М. І., Щербина В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 499 с.

38. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. Київ : Вікар, 2003. 725 с.
39. Мацюк А. Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества : монография. Киев : Наук. думка, 1984. 280 с.
40. Швець В. О. Трудові правовідносини та їх основні ознаки. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 1. Т. 4. С. 7–12.
41. Трудове право : підручник / [Жернаков В. В., Прилипко С. М., Ярошенко О. М. та ін.] ; за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.
42. Павицька С. Ю. Системне обґрунтування освіти в умовах глобалізаційних змін. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2012. № 49. С. 159–168.
43. Рабінович П. М. Основи загальної теорії держави та права : навч. посібн. Київ, 1996. 231 с.
44. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.
45. Грибан В. Г., Негодченко О. В. Охорона праці : навч. посібн. Київ : Центр учб. літ., 2009. 278 с.
46. Голован З. С. Суб'єкти трудового права та суб'єкти трудових правовідносин: співвідношення понять та змісту. *Форум права*. 2007. № 1. С. 23–25. URL: https://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/2650/Sub_yekty%20trudovoho%20prava_Holovan_2007.pdf?sequence=2&isAllowed=y
47. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. *Голос України* від 05.10.1999. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>
48. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI. *Голос України* від 04.08.2012.

49. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект : монографія. Харків : Вид-во «ФІНН». 2011. 236 с.
50. Єрофеєнко Л.В. Трудова правосуб'єктність як елемент правового статусу працівника. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2015. № 15. Т. 1. С. 126–128.
51. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / за ред. Н. М. Хуторян ; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. Київ : Ін Юре, 1999. 177 с.
52. Авескулов В. Д. Особливості трудових відносин із дистанційними працівниками. *Право та інновації*. 2017. № 2(18). С. 111–116.
53. Сичов Д. В. Особливості та ознаки трудових правовідносин у сучасних умовах розвитку суспільства. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2004. Вип. 28. С. 299–305. URL: https://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/8517/Osoblyvosti%20ta%20oznaky%20trudovykh%20pravovidnosyn%20u%20suchasnykh%20umovakh%20rozvytku%20suspilstva_Sychov_D_V_2004.pdf?sequence=1&isAllowed=y
54. Свічкарьова Я. В. До питання про оплату праці за договором «максимум – мінімум». *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 24–29.
55. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
56. Лекція Одеського державного університету внутрішніх справ з трудового права. URL: <https://oduvs.edu.ua/wp-content/uploads/2016/09/leicii-2-11.pdf>
57. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право : посіб. для підгот. до держ. іспиту. Харків : Право, 2015. 230 с.
58. Світайло П. Ю. Щодо правового регулювання робочого часу при виконанні дистанційної праці. *Митна справа*. 2013. №5(89). Ч. 2. Кн. 2. С. 192–196.

59. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
60. Єрмоєнко В. В. Підстави виникнення трудових правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 1998. 195 с.
61. Данилюк О. В. Юридичні факти як підстави виникнення трудових правовідносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2008. 19 с.
62. Єрмоєнко В. В. Підстави виникнення трудових правовідносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 1998. 195 с.
63. Шершеневич Г. Ф. Общая теория права. Рига, 1974. 805 с.
64. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений : монография. Москва : Юрид. лит., 1972. 288 с.
65. Трудове право : акад. курс / за ред. П. Д. Пилипенка. Київ : Вид. дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
66. Процевський О. І. Випробування при прийнятті на роботу. *Юридичний вісник України*. 2009. № 19 (723). С. 7.
67. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Київ : Т-во Знання, КОО, 2003. 146 с.
68. Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : монографія. Чернівці : Технодрук, 2015. 592 с.
69. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу : Наказ М-ва розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 № 913-21. *Офіційний вісник України*. 2021. № 54. Ст. 205.
70. Томашевский К. Л. Изменение трудового договора : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Минск, 2003. 22 с.
71. Ярошенко О. М., Жигалкін П. І. Оціночні поняття у трудовому праві. *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. ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. С. 415–417.

72. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2002. 20 с.

73. Цесарский Ф. А. Проблемы интерпретации условий прекращения трудового договора. *Jurnalul juridic național: Teorie și practică*. 2015. № 5-1(15). С. 91–95.

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

75. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины : учебник. Харьков : Консум, 2004. 304 с.

76. Глазько С. М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; ХНУВС. Харків, 2005. 20 с.

77. Джепа Ю. А. Особливості гарантій захисту прав суб'єктів трудового права при припиненні трудових правовідносин. *Форум права*. 2008. № 2. С. 90–94.

78. Шишлюк В. Р. До питання співвідношення понять «припинення трудового договору» та «припинення трудових відносин». *Правове забезпечення соціальної сфери* : матеріали VII міжнар. наук. конф. студ., аспірт. та молод. вчених (м. Одеса, 16 квіт. 2016 р.) / за заг. ред. Г. І. Чанишевої. Одеса : Фенікс, 2016. С. 197–199.

79. Шишлюк В. Р. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 1. С. 80–84. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2016/01/15.pdf>

80. Мельник К. Ю. Підстави припинення трудових правовідносин із суддями. *Право і безпека*. 2009. № 3. С. 74–77.

81. Зінченко О. В. Щодо трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. *Правові виклики сучасності: захист прав*

людини в умовах пандемії : матеріали II міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (м. Чернівці, 22 жовт. 2021 р.) / [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. С. 226–227.

82. Оніщенко Н. М. Правове регулювання та правовий вплив: поняття, взаємообумовленість та відмінність. *Держава і право*. 2004. Вип. 25. С. 3–8.

83. Лукашук И. И. Механизм международно-правового регулирования : монографія. Киев : Вищ. шк., 1980. 168 с.

84. Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом обществе : монографія. Москва : Юрид. лит., 1966. 297 с.

85. Волинка К. Г. Теорія держави і права : навч. посібн. Київ : МАУП, 2003. 240 с.

86. Онопенко П. В. Функції сучасної держави, її сутність, різновиди та тенденції розвитку. *Держава і право*. 2000. Вип. 7. С. 121.

87. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник. Харків : Консум, 2001. 656 с.

88. Сильченко Н. В. Проблемы предмета правового регулирования. *Государство и право*. 2004. С. 61–64.

89. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія. Львів : Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. 214 с.

90. Словник української мови : [в 11 т.] / АН УРСР, Ін-т мовознавства імені О. О. Потебні ; редкол.: І. К. Білодід (гол.) [та ін.]. Київ : Наук. думка, 1970-1980. Т. 2 : Г-Ж / ред. тому: П. П. Доценко, Л. А. Юрчук. 1971. 550 с.

91. Сучасний словник іншомовних слів / уклад. О. І. Скопненко, Т. В. Цимбалюк. Київ : Довіра, 2006. 789 с.

92. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право : учебник. 3-е изд., перераб. и доп. Москва : Юристъ, 2001. 495 с.

93. Колеснік-Омельченко Т. В. Співвідношення єдності та диференціації в законодавстві про пенсійне забезпечення. *Форум права*. 2010. № 4. С. 487–492.

94. Черкасов О. В. Проблеми єдності та диференціації відповідальності у трудовому праві України : монографія. Харків : Право, 2019. 240 с.
95. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Консум, 1998. 480 с.
96. Орлова Н. Г. Загальні засади єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту. *Наукові записки. Серія: Право*. 2020. Вип. 9. С. 58–63.
97. Чанышева Г. И., Болотина Н. Б. Трудовое право Украины : учебник. Харьков : Одиссей, 1999. 480 с.
98. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : монографія. Харків : СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 456 с.
99. Могілевський Л. В. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2008. 20 с.
100. Процевський О. І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. *Збірник наукових праць ХНПУ ім.Г.С.Сковороди: Серія Право*. 2007. Вип. 9. С. 39–48.
101. Сімутіна Я. В. Єдність та диференціація правового регулювання заробітної плати. *Часопис Київського університету права*, 2010. № 3. С. 139–142.
102. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
103. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. *Голос України* від 17.12.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>
104. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. *Голос України* від 24.11.1992. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>

105. Про наукову та науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII. *Офіційний вісник України*. 2016. № 2. Ст. 19.
106. Zinchenko O. V. Foreign experience of legal regulation of labor relations of persons who work outside the location of the employer. *The scientific heritage*. 2022. № 100 (100). P. 45–48.
107. Ансель М. Методологические проблемы сравнительного права. *Очерки сравнительного права*. Москва : Прогресс, 1991. С. 36–41.
108. Шумило М. М. Правове регулювання пенсійного забезпечення державних службовців : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2010. 272 с.
109. Конституційне право України : підручник / за ред. В. Я. Тація, В. Ф. Погорілка, Ю. М. Тодики. Київ : Укр. центр правн. студій, 1999. 376 с.
110. Скороход І. В. Адміністративно-правове регулювання податкової діяльності в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2019. 383 с.
111. Положення про умови праці надомників : затв. постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 № 275/17-99. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/159449__159449
112. Framework Agreement on telework, between the ETUK, UNICE/UEAPME and CEEP. 2002. URL: <http://www.etuk.org/framework-agreement-telework>
113. Collective Agreement on telework № 85. 09.11.2005. URL: <http://www.cnt-nar.be/CCT/cct-85.pdf>
114. Hendrik Delagrange Teleworking and Labor Conditions in Belgium. *IUS Labor*. 2017. № 2. P. 3–7.
115. Голубниченко М. В. Основные черты и виды виртуальной занятости. *Известия Саратовского университета*. 2008. Т. 8. Вып. 2. С. 20–22. URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/mezhregionalnye-disproportsii-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya.pdf>
116. Roger Blanpain. Labor Law in Belgium. 5th edition. Kluwer Law International, 2012. 434 p.

117. «Homework» v «telework in Belgium: why it makes a big difference for reimbursement of employees» costs. Lus Laboris. 12.11.2020. URL: <https://iuslaboris.com/insights/homework-v-telework-in-belgium-why-it-makes-a-big-difference-for-reimbursement-of-employees-costs/>

118. Jeudy Lucie. Remote work in France – statistics & facts. The statistics portal. 09.02.2022. URL: <https://www.statista.com/topics/7356/remote-work-in-france/#topicOverview>

119. Code du travail (Dernière mise à jour des données de ce code 17 février 2023). URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050>.

120. Di Fiorella Crespi. Telelavoro e Smart Working a confronto: come funzionano e quali sono le differenze. POLITECNICO Milano 1863. 01.12.2022. URL: https://blog.osservatori.net/it_it/telelavoro-smart-working-definizione-differenze

121. Спіцина Г. О. Особливості правового регулювання трудових відносин у Республіці Польща. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2015. Вип. 30. Т. 1. С. 186–189.

122. Praca zdalna. Sejm w końcu podjął decyzję. URL: <https://www.money.pl/gospodarka/praca-zdalna-sejm-w-koncu-podjal-decyzje-6840021841345088a.html>

123. Віснєвскі Я. Трудовий договір в умовах ринкової економіки. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. Вип. 57. С. 235–247. URL: http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/LVIV/visnyk_57.pdf

124. Eurostat. Labour Force Survey, LFS. 2021. Available online: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/203647/1004071/EU+LFS+DOI+2021v1.pdf>

125. LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR PAPILDYMO BEI KODEKSO PAPILDYMO 123¹ STRAIPSNIU STATYMAS. 2010 m. birželio 22 d. Nr. XI-927 Vilnius. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.376706?positionInSearchResults=2>

126. Про затвердження введення в дію та здійснення Трудового кодексу : Закон Литовської Республіки від 04.06.2002 № IX-926. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/bb10e743a97f11eb98ccbba226c8a14d7?jfwid=рус44ус6к>

127. Іванова Л. В., Нікіфоров В. Г. Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2013. Вип. 2 (49). Ч. 1. С. 109–115.

128. Зінченко О. В. До питання трудової функції осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2022. № 69. С. 201–205.

129. Коваленко О. О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків : ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2015. 447 с.

130. Гончарова Г. С. Трудовое право в вопросах и ответах : учеб.-справ. пособ. Изд. 4-е, перераб. и доп. / под ред. В. В. Жернакова. Харьков : Одиссей. 2005. 592 с.

131. Дігтяренко В. Г. Трудова функція працівника за законодавством України: зміст та основні елементи. *Юридичний вісник*. 2018. № 2 (47). С. 103–108.

132. Жернаков В. В. Трудове право : підручник. 2012. URL: http://pidruchniki.ws/1762091343355/pravo/zmist_trudovogo_dogovoru.

133. Трудове право України: Академічний курс : підручник 2-е вид., перероб. і доп. / за ред. П. Д. Пилипенка. Київ : Вид. дім «Ін Юре». 2006. 544 с.

134. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2002. 20 с.

135. Прогонюк Л. Ю. Розмежування понять трудова функція та трудові обов'язки за трудовим договором. *Право і суспільство*. 2014. № 1 (2). С. 112–117.

136. Процевский А. И. Гуманизм норм советского трудового права. Харьков : Вища шк. ; Изд-во при Харьк. ун-те, 1982. 152 с.
137. Костюченко О. Є. Питання трудової функції працівника в проекті Трудового кодексу. *Форум права*. 2009. № 3. С. 355–359.
138. Класифікатор професій ДК 003:2010: затверджений Наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28.07.2010 № 327. URL: http://hrliga.com/docs/327_KP.htm.
139. Бойко М. Д. Трудове право : підручник. Київ : Олан, 2002. 345 с.
140. Пархоменко-Куцевіл О. І. Державні посади як базова складова інституту державної служби України: понятійно-категоріальний апарат. *Актуальні проблеми державного управління*. 2010. № 1. С. 260–269.
141. Державне управління та державна служба : словник-довідник / укл. О. Ю. Оболенський. Київ : КНЕУ, 2005. 480 с.
142. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 1. : затв. наказом М-ва праці та соціальної політики України від 29.12.2004 № 336. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/card/v0336203-04>
143. Костюченко О. Є. Соціальне призначення трудового права: проблеми теорії та практики : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 ; Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. Сєверодонецьк, 2018. 449 с.
144. Коваленко Р. І. Трудова функція як обов'язкова умова трудового договору : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2016. 187 с.
145. Гевел О. Трудова функція та порядок її визначення. *Право України*. 2002. № 4. С. 89–93.
146. Прудников В. А. Зміст трудового договору в сучасних умовах : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2014. 228 с.
147. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи : Закон України від 04.02.2021 № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> 13.

148. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

149. Smith I., Varuch Y. The Legal Aspects of Teleworking. *Human Resource Management Journal*. 2002. Vol. 12(3). P. 61–75. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2002.tb00071.x>.

150. Зінченко О. В. Особливості охорони праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези допов. учасн. III міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 листоп. 2021 р.) / за ред. М. І. Іншина, М. Б. Мельник. Київ : ФОП Маслаков, 2021. С. 133–135.

151. Зінченко О. В. До питання безпеки праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця в умовах сьогодення. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 5. С. 163–167.

152. Нестандартні форми зайнятості. Аналіз проблем та перспективи рішення у різних країнах. Оглядова версія. Міжнародне бюро праці. Женева: МБП, 2017. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf

153. Москальова В. М. Охорона праці : інтерактивний комплекс навч.-метод. забезпечення. Рівне : НУВГП, 2009. 399 с.

154. Голінько В. І. Основи охорони праці : підручник 2-ге вид. Донецьк : НГУ, 2014. 271 с.

155. Ізуїта П. О. Правове регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2008. 18 с.

156. Обушенко О. М. Співвідношення інституту охорони праці з іншими інститутами трудового права України. *Публічне право*. 2013. № 2 (10). С. 227–233.

157. Купчик М. П., Гандзюк М. П., Степанець І. Ф., Вендичанський В. Н., Литвиненко А. М., Іваненко О. В. Основи охорони праці : підручник. Київ : Основа, 200. 416 с.

158. Яковлев О. А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників : монографія. Харків : Право, 2019. 456 с.

159. Красных Г. И. Охрана труда: система административно-правового регулирования и проблемы обеспечения : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Воронеж, 2008. 24 с.

160. Концепція реформування системи управління охороною праці в Україні та затвердження плану заходів щодо її реалізації від 12.12.2018 № 989-р. *Урядовий кур'єр* від 18.12.2018 № 239. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/989-2018-%D1%80#Text>

161. Погорелова Л. Г. Правове регулювання забезпечення безпеки праці в умовах європейської інтеграції України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2021. 215 с.

162. Ярошенко О. М., Вапнярчук Н. М. Забезпечення безпечних умов праці для вчених в умовах сьогодення. *Господарська діяльність в особливий правовий період*: зб. наук. праць за матеріалами міжнар. наук.-практ. конф. (Велико-Тирново, 30 берез. 2022 р.) / за ред. М. Петрової, С. Глібка. Вид-во: ACCESS PRESS, Велико-Тирново, Болгарія, 2022. URL: <https://ndipzir.org.ua/gospodarska-diyalnist-v-osoblivij-pravovij-period>

163. Про затвердження Типового положення про систему управління безпекою руху на автомобільному транспорті : наказ М-ва транспорту України від 12.11.2003 № 877. *Транспорт Украины – нормативное регулирование*. 2003. № 3.

164. Юридична енциклопедія / під ред. Ю. С. Шемшученка. Київ : Вид-во «Українська енциклопедія» імені М. П. Бажана, 1998. Т. 1. 768 с.

165. Амелічева Л. П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2008. 19 с.

166. Волошина С. М. Поняття безпеки й гігієни праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2015. Вип. 35. Ч. 1. Т. 2. С. 48–51.

167. Погорелова Л. Г. Загальнотеоретичні аспекти правового регулювання забезпечення безпеки праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 2. Т. 2. С. 11–15.

168. Лис Ю. С. Оцінка ризиків в системі управління охороною праці. *Система обробки інформації*. 2016. Вип. 9 (146). С. 193–196.

169. Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу : затв. наказом М-ва охорони здоров'я України від 27.12.2001 № 528. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0528282-01#Text>

170. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці : затв. постановою Каб. Міністрів України від 01.08.1992 № 442. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF#Text>

171. Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці : затв. постановою М-ва праці України від 01.09.1992 № 41. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0041205-92#Text>

172. Конвенція МОП № 155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище від 22.06.1981. *Офіційний вісник України*. 2011. № 92. Ст. 3329.

173. Національний профіль з безпеки та гігієни праці України. *Проект ЄС-МОП Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці*. 2018. С. 129–130.

174. Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення : Закон України від 24.02.1994 № 4004-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4004-12#Text>

175. Нюанси охорони праці під час організації дистанційної (надомної) роботи. URL: <https://www.ebskiev.com/nyuansi-ohoroni-pratsi-pid-chas-organizatsiyi-distsantsijnoyi-nadomnoyi-roboti/>

176. Таможанський О. В. Інноваційні форми організації праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2021. 21 с.

177. Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з охорони праці (НПАОП 0.00-4.12-05) : затв. наказом Держкомітету

України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 № 15. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05#Text>

178. Відповіді на запитання щодо трудових відносин та конкретних ситуацій в умовах воєнного часу. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/forpeople/recomendwartime/vidpovid-nazapytannia-shchodo-trudovykh-vidnosynta-konkretnykh-sytuatsii-v-umovakhvoiennoho-chasu/>.

ДОДАТОК
СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ ТА ВІДОМОСТІ
ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

2. Зінченко О. В. Законодавче забезпечення праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. *Соціальне право*. 2021. № 4. С. 149–157.

2. Зінченко О. В. До питання безпеки праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця в умовах сьогодення. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 5. С. 163–167.

3. Зінченко О. В. До питання трудової функції осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2022. № 69. С. 201–205.

4. Zinchenko O. V. Foreign experience of legal regulation of labor relations of persons who work outside the location of the employer. *The scientific heritage*. 2022. № 100 (100). P. 45–48.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Зінченко О. В. Щодо трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії* : матеріали II міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (м. Чернівці, 22 жовт. 2021 р.) / [редкол.: Н. Д. Гетьманцева (гол.), О. В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. С. 226–227.

2. Зінченко О. В. Особливості охорони праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів* : тези допов. учасн. III міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 лист. 2021 р.) / за ред.: М. І. Іншина, М. Б. Мельник. Київ : ФОП Маслаков, 2021. С. 133–135.

3. Зінченко О. В. Особливості правового забезпечення праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця: сьогодення. *Європейський*

вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права) : у 2 т. : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 черв. 2022 р.) / за заг. ред. С. В. Ківалова. Одеса : Вид. дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 578–581.