

## ДО ПИТАННЯ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ ОСІБ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ПОЗА МІСЦЕЗНАХОДЖЕННЯМ РОБОТОДАВЦЯ

**Зінченко О. В.**

*аспірант кафедри трудового права  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

**Зінченко О. В. До питання трудової функції осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.**

Трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця сьогодні частково врегульовані Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» від 04.02.2021 № 1213-ІХ. Зокрема, законодавчо закріплено, що дистанційна та надомна робота є формами виконання роботи, що виконуються поза звичайним робочим місцем у приміщенні роботодавця. Водночас на практиці виникає чимало питань щодо особливостей запровадження цих інноваційних форм організації праці, зокрема щодо трудової функції осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. Метою статті є визначення трудової функції осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця як однієї із основних умов трудового договору. Констатовано, що чинний Кодекс законів про працю України не тільки не містить визначення поняття «трудова функція», а й не згадує про це правове явище. Щодо наукових джерел, то існують різні визначення трудової функції, які, до речі, один одному не суперечать, а доповнюють одне одного. Зокрема, трудову функцію визначено як певні обов'язки, що виконані, виконуються чи повинні бути виконані однією особою. Тобто, це робота, яка визначена сторонами трудового договору і яку відповідно до укладеного трудового договору з урахуванням професії, спеціальності, кваліфікації, посади має виконувати працівник. Проаналізувавши чинне законодавство, зроблено висновок, що на осіб, які працюють поза місцем знаходження роботодавця в повній мірі поширюється законодавство про працю з урахуванням специфіки та особливостей застосування режиму роботи, які обумовлюються у трудовому договорі. Однією із основних умов такого правочину є умова про трудову функцію, тобто умова про систему обов'язків, які виконуватиме працівник відповідно до професії (спеціальності, кваліфікації) чи посади, яка є формою виявлення праці та змінюється разом з нею відповідно до науково-технічного прогресу та розвитку трудових відносин, коло діяльності працівника.

**Ключові слова:** працівник, роботодавець, трудовий договір, трудова функція, дистанційна робота, надомна робота, національне законодавство.

**Zinchenko O. V. On the issue of labor function of persons working outside the location of the employer.**

Labor relations of persons working outside the location of the employer are now partially regulated by the Law of Ukraine “On Amendments to Certain Legislative Acts on Improving the Legal Regulation of Telework” of 04.02.2021 № 1213-IX. In particular, the law stipulates that remote and home work are forms of work performed outside the usual place of work in the employer’s premises. At the same time, in practice, many questions arise about the peculiarities of the introduction of these innovative forms of labor organization, in particular about the labor function of persons working outside the location of the employer. The purpose of the article is to determine the employment function of persons working outside the location of the employer as one of the main conditions of the employment contract. It is stated that the current Labor Code of Ukraine not only does not contain a definition of “labor function”, but also does not mention this legal phenomenon. As for scientific sources, there are different definitions of labor function, which, incidentally, do not contradict each other, but complement each other. In particular, the job function is defined as certain duties that are performed, are performed or should be performed by one person. That is, this is the work that is

determined by the parties to the employment contract and which, in accordance with the concluded employment contract, taking into account the profession, specialty, qualification, position must be performed by the employee. After analyzing the current legislation, it was concluded that persons working outside the location of the employer are fully subject to labor legislation, taking into account the specifics and peculiarities of the regime, which are stipulated in the employment contract. One of the main conditions of such a transaction is the condition of the job function, ie the condition of the system of responsibilities to be performed by the employee in accordance with the profession (specialty, qualification) or position, which is a form of employment and changes with it according to scientific and technological progress and the development of labor relations, the range of activities of the employee.

**Key words:** employee, employer, employment contract, employment function, remote work, homework, national legislation.

**Постановка проблеми.** В умовах економічного спаду, пов'язаного з пандемією COVID-19, 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. Нині трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця частково врегульовані Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» від 4 лютого 2021 р. № 1213-IX). Зокрема, законодавчо закріплено, що дистанційна та надомна робота є формами виконання роботи, що виконуються поза звичайним робочим місцем у приміщенні роботодавця. 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.

**Стан опрацювання.** Питання визначення трудової функції неодноразово були предметом дослідження ряду вітчизняних і зарубіжних учених. Зокрема слід згадати про вагомий вклад у розвиток таких досліджень, таких науковців, як Г. В. Дігтяренко, О. О. Коваленко, Р. І. Коваленко, О. В. Лавриненко, П. Д. Пилипенко, О. І. Процевський, О. М. Ярошенко та ін. Водночас недостатньо дослідженими є питання щодо трудової функції осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, що викликає на практиці труднощі в їх правовому регулюванні.

**Метою статті** є визначення трудової функції осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця як однієї із основних умов трудового договору.

**Виклад основного матеріалу.** 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 [1, с. 210, 126]. Такі умови дозволяють ідентифікувати договір як трудовий та відмежувати його від інших договорів, пов'язаних із працею, а отже, гарантувати сторонам охорону та захист від порушення їхніх прав. Тобто 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 [1, с. 199].

Нажаль чинний Кодекс законів про працю України не тільки не містить визначення поняття «трудова функція», а й не згадує про це правове явище. 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 [2, с. 59]; (2) конкретну, визначену у трудовому договорі роботу, з урахуванням спеціальності, кваліфікації, спеціалізації і посади працівника [3, 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 [4]; (4) як умову про вид роботи, яка визначається угодою сторін, що виражається через відповідні професію, спеціальність, кваліфікацію, стосується характеристики працівника – другої сторони трудового договору [5]; (5) як сукупність установлених угодою сторін завдань та обов'язків певної складності, обмежених профе-

сією (спеціальністю), довідником кваліфікаційних характеристик чи іншим розсудом сторін [6, 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. 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 [7].

Р. І. Коваленко виокремив такі основні ознаки вказаної категорії: 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. Відсутність хоча б одного з них тягне за собою порушення принципу визначеності труд. функції, у результаті вся структура цієї угоди втрачає прав. значимість; 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 [8].

О. Гевел [9] справедливо вважає, 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). Вона 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. 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. Відповідний принципи, 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 [10].

На думку О. М. Ярошенка, трудова функція визначається шляхом установаження в трудовому договорі: 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). 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, токарь, секретар-стенографістка тощо). Кваліфікація визначається рівнем освіти та спеціалізацією. 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 [11, с. 696].

Розглянувши, що являє собою трудова функція працівників загалом, які елементи вона включає, визначимося із трудовою функцією осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. Як ми вже зазначали, сьогодні трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця частково врегульовані Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» від 4 лютого 2021 р. № 1213-IX) [12]. Зокрема, надомна робота визначена як 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 власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу (ст. 60-1 КЗпП України); дистанційна як форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ст. 60-2 КЗпП України) [13]. 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. Дистанційні ж зайнятості притаманні такі ознаки: (а) обов'язкове додержання письмової форми трудового договору (п. 6-1 ч. 1 ст. 24 КЗпП України); (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. Крім того, ст. 22 Закону України «Про оплату праці» [14] 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. 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. Водночас, аналізуючи ст. 628 ЦК України [15], якою встановлено, що зміст договору становлять умови (пункти), визначені на розсуд сторін і погоджені ними, та умови, які є обов'язковими відповідно до актів цивільного законодавства, вважаємо така правова логіка є характерною й для розуміння змісту трудового договору. Тобто, зміст трудового договору характеризує система умов, які сторони мають погодити для належного його укладення та визнання його чинним. До основних умов трудового договору, про які сторони повинні домовитись, належать наступні: 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).

**Висновки.** 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 дистанційного режиму роботи, які обумовлюються у трудовому договорі.

Однією із основних умов такого правочину є умова про трудову функцію, яка є формою виявлення праці та яка змінюється разом з нею, відповідно до науково-технічного прогресу та розвитку трудових відносин, коло діяльності працівника. А оскільки саме ця умова трудового договору є головною, адже 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. Тобто, це робота, яка визначена сторонами трудового договору і яку відповідно до укладеного трудового договору з урахуванням професії, спеціальності, кваліфікації, посади має виконувати працівник.

### Список використаних джерел:

1. 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.
2. 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.
3. Дігтяренко В. Г. Трудова функція працівника за законодавством України: зміст та основні елементи. *Юридичний вісник*. 2018. № 2 (47). С. 103–108.
4. Жернаков В. В. Трудове право : підручник. 2012. URL: [http://pidruchniki.ws/1762091343355/pravo/zmist\\_trudovogo\\_dogovoru](http://pidruchniki.ws/1762091343355/pravo/zmist_trudovogo_dogovoru).
5. 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. .
6. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків. 2002. 20 с.
7. Класифікатор професій ДК 003:2010. URL: <https://dovidnyk.in.ua/directories/profesii/4>
8. Коваленко Р. І. Трудова функція як обов'язкова умова трудового договору : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2016.
9. Гевел О. Трудова функція та порядок її визначення. *Право України*. 2002. №4.
10. Прудников В. А. Зміст трудового договору в сучасних умовах : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2014.
11. 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. Прилипка, М. І. Іншин, О. М. Ярошенко та ін. 2018. 776 с.
12. 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. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
14. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
15. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№ 40-44. Ст. 356.