

РОЗДІЛ 5. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22:331.106

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.2.51>

РОБОЧЕ МІСЦЕ В СИСТЕМІ ІСТОТНИХ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ

Білоха А.І.,
*здобувач вищої освіти третього року навчання,
спеціальність 081 - Право,
третій освітньо-науковий рівень доктор PhD
кафедри права гуманітарно-правового факультету
Національного аерокосмічного університету
«Харківський авіаційний інститут»
ORCID: 0000-0002-0602-1297
e-mail: a.i.bilokha@khai.edu*

Білоха А.І. Робоче місце в системі істотних умов трудового договору про дистанційну роботу.

Автор проводить глибокий аналіз наукових підходів до визначення істотних умов трудового договору, зосереджуючись на класифікації Т.В. Парпан, яка поділяє їх на істотні-обов'язкові (встановлені законодавством) та істотні-ініціативні (узгоджені сторонами). Ця категоризація має важливе значення для розуміння правової природи трудових відносин, оскільки дозволяє розмежувати обов'язкові елементи договору та умови, які можуть бути індивідуалізовані за бажанням сторін. Особлива увага приділяється диференціації загальних та спеціальних умов, що дає можливість врахувати особливості різних форм зайнятості, зокрема дистанційної роботи, яка набуває все більшого поширення в сучасних умовах.

Дослідження охоплює аналіз правової природи істотних умов, їх співвідношення з поняттям «істотні умови праці» та порівняння з цивільно-правовим регулюванням. Автор підкреслює, що відсутність чіткого законодавчого визначення переліку істотних умов трудового договору в Україні призводить до правових невизначеностей, що ускладнює правозастосування та створює ризик виникнення спірних ситуацій між працівниками та роботодавцями. Це особливо актуально у контексті дистанційної роботи, де виникає потреба в регулюванні новітніх аспектів зайнятості як такої, які раніше не були враховані в трудовому законодавстві.

Окремий розділ присвячено аналізу типової форми трудового договору про дистанційну роботу, затвердженої наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. Згадуються спеціальні умови, такі як регулювання робочого часу, визначення місця виконання обов'язків, матеріально-технічне забезпечення та комунікаційні механізми. Ці елементи мають ключове значення для забезпечення ефективної взаємодії між сторонами трудового договору про дистанційну роботу.

Особливу увагу приділено трансформації поняття «робоче місце» у контексті дистанційної роботи. Підкреслюється, що воно втрачає традиційну статичність і набуває просторової гнучкості, що потребує чіткого правового визначення. Автор аналізує положення ст. 60-2 КЗпП України, яке визначає дистанційну роботу як виконання трудових обов'язків поза межами робочого приміщення роботодавця, із зазначенням ключової ролі інформаційно-телекомунікаційних мереж.

Автор досліджує положення ст. 60-2 Кодексу законів про працю України, якими регламентується дистанційна робота як форма виконання трудової функції поза межами стаціонарного

робочого місця з використанням інформаційно-телекомунікаційних технологій. Підкреслюється ключова роль цифрових засобів зв'язку та організації робочого процесу, а також необхідність захисту даних працівника на відстані.

Ключові слова: трудовий договір про дистанційну роботу, дистанційна робота, істотні умови, робоче місце.

Bilokha A.I. Workplace in the system of essential terms of the employment contract for remote work.

The author conducts an in-depth analysis of scientific approaches to determining the essential conditions of an employment contract, focusing on the classification of T.V. Parpan, which divides them into essential-mandatory (established by law) and essential-initiative (agreed upon by the parties). This categorization is important for understanding the legal nature of employment relations, as it allows us to distinguish between mandatory elements of the contract and conditions that can be individualized at the request of the parties. Particular attention is paid to the differentiation of general and special conditions, which makes it possible to take into account the peculiarities of various forms of employment, in particular remote work, which is becoming increasingly widespread in modern conditions.

The research covers the analysis of the legal nature of essential conditions, their correlation with the concept of «essential working conditions» and comparison with civil law regulation. The author emphasizes that the lack of a clear legislative definition of the list of essential terms of an employment contract in Ukraine leads to legal uncertainties, which complicates law enforcement and creates a risk of disputes between employees and employers. This is especially relevant in the context of remote work, where there is a need to regulate new aspects of employment as such, which were not previously taken into account in labor legislation.

A separate section is devoted to the analysis of a typical form of an employment contract for remote work, approved by order of the Ministry of Economic Development, Trade and Agriculture of Ukraine. Special conditions are mentioned, such as regulation of working hours, determination of the place of performance of duties, material and technical support and communication mechanisms. These elements are of key importance for ensuring effective interaction between the parties to an employment contract for remote work.

Particular attention is paid to the transformation of the concept of «workplace» in the context of remote work. It is emphasized that it loses its traditional static nature and acquires spatial flexibility, which requires a clear legal definition. The author analyzes the provisions of Art. 60-2 of the Labor Code of Ukraine, which defines remote work as the performance of labor duties outside the employer's workplace, indicating the key role of information and telecommunication networks.

The author examines the provisions of Art. 60-2 of the Labor Code of Ukraine, which regulate remote work as a form of performing labor functions outside the stationary workplace using information and telecommunication technologies. The key role of digital means of communication and organization of the work process, as well as the need to protect employee data at a distance, is emphasized.

Key words: employment contract for remote work, remote work, essential conditions, workplace.

Постановка проблеми. Сучасна трансформація трудових відносин, зумовлена цифровізацією та зростанням популярності дистанційної зайнятості, вимагає чіткого правового регулювання, проте українське законодавство залишається недостатньо адаптованим до цих змін. Ключова проблема полягає у відсутності чіткого визначення істотних умов трудового договору про дистанційну роботу, що створює правову невизначеність щодо різних її аспектів.

Складність правової визначеності підвищується тому, що трудове законодавство України лише опосередковано регулює ці питання, не прописуючи чітких критеріїв для дистанційної роботи.

Окремої уваги заслуговує відсутність єдиного наукового підходу до розуміння істотних умов трудового договору, що призводить до застосування практичних напрацювань та звичаїв ділового обороту без конкретного посилання на чіткі норми.

Особливу актуальність набуває питання визначення поняття «робоче місце» у контексті дистанційної роботи, оскільки традиційне розуміння цього терміну втрачає свою актуальність у цифровому середовищі.

Таким чином, виникає необхідність у комплексному науковому аналізі істотних умов трудового договору про дистанційну роботу в контексті робочого місця, як істотної умови, виявленні

існуючих законодавчих прогалин тощо.

Метою дослідження є дослідження питання робочого місця дистанційного працівника через призму істотних умов трудового договору про дистанційну роботу, виявлення прогалин трудового законодавства щодо дистанційної праці, проведення порівняння з цивільно-правовими нормами та аналізу трансформація поняття «робоче місце». Результати спрямовані на обґрунтування необхідності чіткого нормативного закріплення істотних умов трудового договору про дистанційну роботу для забезпечення правової визначеності та захисту сторін такого договору.

Стан опрацювання проблематики статті. Темою істотних умов трудового договору досліджували у своїх наукових працях так вчені, як Парпан Т.В., Іншин М.І., Прокопенко В.І., Бойко М.Д., Сидоренко Є.В. тощо. Проте досить великий спектр проблематики залишається не дослідженим та не структурованим.

Виклад основного матеріалу. У контексті трансформації сучасних трудових відносин, зумовленої розвитком інформаційно-комунікаційних технологій та зростанням попиту на нетипові форми зайнятості, дистанційна робота стає значущим елементом організації праці. Безумовно будь-які правовідносини, а тим паче, правовідносини, які виникають на ринку праці між роботодавцями та працівниками, мають бути скріплені договором. Так, варто розуміти, що будь-який договір є чинним за умови погодження всіх істотних умов між його сторонами. При цьому абсолютно прийнятно констатувати факт не укладення договору у разі непогодження хоча б одної істотної умови. Відповідно до засад трудового та договірної права, істотними умовами трудового договору про дистанційну роботу мають бути визначені правовий режим взаємодії сторін, забезпечуючи юридичну визначеність та баланс інтересів працівника та роботодавця.

Наприклад, у своєму науковому дослідженні Т.В. Парпан пропонує класифікацію істотних умов трудового договору, поділяючи їх на дві основні категорії: істотні-обов'язкові та істотні-ініціативні. До першої групи належать умови, які прямо визначені нормами трудового законодавства, тоді як до другої - положення, що вносяться до змісту договору за взаємною згодою сторін трудових відносин.

Науковиця наголошує на диференціації істотних-обов'язкових умов, виділяючи загальні та спеціальні. Загальні умови є обов'язковими елементами будь-якого трудового договору і включають визначення трудової функції, місця виконання робочих обов'язків, умов оплати праці та дати початку трудової діяльності. Спеціальні істотні-обов'язкові умови мають більш вузьку сферу застосування та характерні для окремих видів трудових договорів, зокрема контрактів, тимчасових трудових договорів, сезонної зайнятості, а також трудових відносин, пов'язаних з доступом до інформації, що становить державну таємницю. Така диференціація дозволяє більш точно регулювати особливі види трудових відносин з урахуванням їх специфіки [1].

В.І. Прокопенко вважає, що істотні умови трудового договору визначаються не стільки волею сторін, скільки законом, нормативними актами, правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором. Кодексом законів про працю передбачено, що при прийнятті на роботу сторонам трудового договору дозволяється домовлятися про будь-які умови праці, аби тільки вони не погіршували становище працівника порівняно з чинним законодавством [2].

При цьому правова сутність істотних умов трудового договору є досить цікавою своїм походженням. Також науковцями виділяються похідні умови (встановлені законодавством) та безпосередні (визначені сторонами), які у свою чергу поділяються на необхідні й додаткові. Оперуючи такою думкою, варто зауважити, що так звані «похідні» істотні умови повинні бути чітко визначені законодавцем – це унеможливить маніпуляції сторін трудового договору, пов'язані з невизначеністю таких умов, що може призвести до погіршення правового становища однієї з них. Проте, досліджуючи законодавство України у сфері праці, можна з'ясувати, що воно містить лише опосередковану згадку істотних умов праці, що свідчить про наявність законодавчого прогалини в даному питанні. Самі по собі поняття «істотні умови трудового договору» та «істотні умови праці» не є тотожними, проте в правовій площині вони можуть співвідноситись як більш широке та вузьке.

Якщо ж проводити аналогію з цивільно-правовим законодавством, то можна констатувати факт того, що ЦК України визначає таке поняття умов договору через його зміст в ч. 1 ст. 628, а також згадується поняття істотних умов в ст. 638 ЦК України. Згідно з ч. 1 ст. 638 ЦК України, договір вважається укладеним, якщо сторони досягли згоди з усіх істотних умов договору. До

істотних умов цивільного договору законодавець включає предмет договору, умови, що визначені законом як істотні або є необхідними для договорів даного виду, а також усі ті умови, щодо яких за заявою хоча б однієї із сторін має бути досягнуто згоди. Тобто на підставі вищевикладеного можна зробити висновок, що будь-який договір в цивільно-правовому полі не може бути укладеним без погодження сторонами істотних умов.

Такої ж думки притримується й Є.В. Сидоренко, який у своїй статті під поняттям істотних умов трудового договору розуміє умови, визначені законодавством, без яких договір не може бути укладено, а також умови щодо яких сторони мають досягти згоди [4]. Не можна не погодитись з думкою автора з огляду на проведену аналогію з цивільно-правовим законодавством, а також з урахуванням того, що таке визначення поняття істотних умов трудового договору ґрунтується на аналізі статті 21 КЗпП України в контексті поняття трудового договору.

Узагальнюючи думки науковців стосовно істотних умов трудового договору, можливо виокремити наступні: предмет трудового договору та трудову функцію, як складову трудового договору; місце роботи працівника за трудовим договором; положення щодо оплати праці; положення щодо режиму роботи (робочий час і час відпочинку); строк трудового договору.

Таким чином, зазначені положення становлять основу трудового договору. До ключових елементів його змісту належать: визначення трудової функції працівника, місце здійснення трудової діяльності, взаємні права та обов'язки сторін, умови оплати праці (включаючи основну заробітну плату, компенсаційні та стимулюючі виплати), режим робочого часу, тривалість щорічної оплачуваної відпустки, умови професійного розвитку, соціальні гарантії тощо.

При цьому для більш детальної характеристики істотних умов трудового договору про дистанційну роботу не можна пройти повз Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільськогосподарства України № 913-21 від 05 травня 2021 року «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу», яким було затверджено типову форму трудового договору про дистанційну роботу. Проаналізувавши положення типової форми трудового договору про дистанційну роботу, варто зауважити, що незважаючи на відсутність чіткої правової позиції законодавця стосовно істотних умов дистанційного трудового договору безпосередньо та класичного трудового договору взагалі, така типова форма досить добре структурована в контексті змісту.

Аналіз нормативно-правових положень дозволяє виокремити дві категорії умов у трудовому договорі про дистанційну роботу: загальні, характерні для будь-якого трудового договору (предмет, строк дії, умови оплати праці), та спеціальні, що обумовлені специфікою дистанційної форми зайнятості. До останніх належать особливі режими регулювання робочого часу, визначення місця виконання трудової функції, механізми матеріально-технічного забезпечення та комунікаційні процедури між сторонами трудових відносин.

Центральним елементом дослідження виступає концепція робочого місця, яка зазнає суттєвої трансформації у контексті дистанційної зайнятості. Традиційне розуміння робочого місця як статичного, фізично визначеного простору втрачає свою актуальність під впливом цифровізації та глобалізаційних процесів. Сучасна парадигма передбачає його інтерпретацію як динамічної категорії, що може реалізовуватись у різних просторових координатах - від домашнього офісу до транснаціональних коворкінгів.

Юридичне визначення дистанційної роботи, закріплене в ст. 60-2 КЗпП України, акцентує на відсутності жорсткої прив'язки до конкретного місця виконання трудової функції, передаючи право вибору робочого простору самому працівнику. Однак така свобода супроводжується зміною розподілу відповідальності - працівник зобов'язаний самостійно забезпечувати безпечні умови праці, оскільки традиційні механізми контролю з боку роботодавця втрачають свою ефективність.

Хоча законодавцем взагалі не конкретизовано перелік місць, де можуть здійснювати свою діяльність дистанційні працівники, проте ним визначена чітка позиція стосовно того, коли певне місце в просторі може вважатися робочим місцем дистанційного працівника. Такою особливою умовою є наявність інформаційно-телекомунікаційних мереж, у тому числі мережі «Інтернет», і мереж зв'язку загального користування, що забезпечують зв'язок працівника і роботодавця. Тобто ключовою відмінністю стаціонарного робочого місця та робочого місця дистанційного працівника є не тільки просторова характеристика, а й особлива умова у вигляді обов'язкового використання інформаційно-телекомунікаційних мереж.

Висновки. Проведене дослідження дозволило зробити низку важливих висновків щодо договірної регулювання дистанційної роботи в Україні. Насамперед, було встановлено, що чинне трудове законодавство потребує вдосконалення шляхом чіткого визначення переліку істотних умов трудового договору про дистанційну роботу, оскільки існуюча правова невизначеність створює суттєві ризики для обох сторін трудових відносин.

Встановлено, що до спеціальних істотних умов дистанційного договору слід відносити механізми організації робочого процесу, визначення місця виконання обов'язків, порядок комунікації, матеріально-технічне забезпечення та захист даних, що суттєво відрізняє його від традиційних трудових договорів. Особливу увагу привертає трансформація поняття робочого місця, яке в умовах дистанційної роботи втрачає свою традиційну статичність і потребує нового правового визначення як динамічного простору, обмеженого лише наявністю інформаційно-телекомунікаційних мереж. Ця зміна характеру робочого місця зумовлює необхідність перерозподілу відповідальності між сторонами, зокрема щодо забезпечення безпечних умов праці, яка частково переходить від роботодавця до працівника.

Отримані результати обґрунтовують доцільність розробки окремих нормативних положень, що враховуватимуть особливості дистанційної роботи, зокрема щодо захисту даних, контролю якості роботи та механізмів взаємодії сторін, що в подальшому сприятиме впровадженню трудових відносин у цифрову епоху та забезпечить ефективний захист прав як працівників, так і роботодавців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Парпан Т.В. Співвідношення понять: «зміна умов трудового договору» та «переведення на іншу роботу». URL: <https://pap-journal.in.ua/wp-content/uploads/2021/11/1-2014.pdf#page=122> (дата звернення 30.07.2025).
2. Іншин М.І., Костюк В.Л. Трудове право України: Монографія. К.: Юрінком Інтер; Буква Закону, 2019. 600 с.
3. Цивільний кодекс України: Кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV: станом на 9 квіт. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 01.08.2025).
4. Сидоренко Є.В. Визначення понять істотні умови трудового договору і додаткові умови трудового договору в теорії трудового права України. *Вісник Запорізького національного університету*. Юридичні науки. 2. 2. 2015. С. 145–151.
5. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: Наказ М-ва розвитку економіки, торгівлі та сіл. госп-ва України від 05.05.2021 № 913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> (дата звернення: 02.08.2025).
6. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII: станом на 2 трав. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 02.08.2025).