ТРУДОВІ ДОГОВОРИ ПРО ДИСТАНЦІЙНУ ТА НАДОМНУ РОБОТУ: ПОНЯТТЯ, ОСОБЛИВОСТІ ТА МІСЦЕ В СИСТЕМІ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

ЗЕЛЕНСЬКИЙ Віталій Миколайович - доктор юридичних наук, старший викладач кафедри приватного та соціального права юридичного факультету Сумського національного аграрного університету

https://orcid.org/0009-0008-8783-7925

УДК 349.23

DOI: https://doi.org/10.71404/EP.2025.2.44

Стаття присвячена комплексному аналізу правової природи трудових договорів про дистанційну та надомну роботу, виявленню їх характерних особливостей та визначенню місця в системі трудових договорів України. В умовах сучасних глобальних викликів, зокрема пандемії COVID-19, воєнного стану в Україні та інтенсивного розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, трудові відносини зазнають кардинальних трансформацій, що актуалізує дослідження нетипових форм зайнятості. Розкрито поняття та правову сутність договорів про дистанційну та надомну роботу, проаналізовано їх функції в системі трудового права, виявлено специфічні ознаки, що відрізняють їх від стандартних трудових договорів. Особливу увагу приділено можливості укладення договорів про дистанційну роботу в електронній формі з використанням електронного цифрового підпису, що є особливо актуальним в умовах воєнного стану. Детально проаналізовано алгоритм укладення електронного договору, включаючи створення ЕЦП, узгодження умов, підписання та передачу документів через електронні канали. Встановлено ключові відмінності між дистанційною та надомною роботою: дистанційна робота передбачає гнучкість у виборі місця виконання трудових обов'язків, відсутність підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку та використання інформаційно-комунікаційних технологій, тоді як надомна робота чітко прив'язана до місця проживання працівника і не передбачає такої гнучкості. Розглянуто специфічні ознаки дистанційної роботи, зокрема самостійне визначення графіку роботи працівником, організацію робочого місця власними силами, відсутність обов'язку роботодавця забезпечувати безпечні умови праці. Проаналізовано особливості надомної роботи, включаючи обов'язкову письмову форму укладення договору, використання власних засобів праці, законодавчі вимоги до працівників. Доведено, що обидва типи договорів є самостійними субінститутами в системі трудового права України, які входять до загального інституту трудового договору та відіграють важливу роль у модернізації трудового законодавства, сприяючи адаптації до нових реалій віддаленої зайнятості, децентралізації робочих процесів та цифровізації економіки.

Ключові слова: трудовий договір, дистанційна робота, надомна робота, нетипова зайнятість, електронний підпис.

Постановка проблеми

В умовах сучасних глобальних викликів, зокрема пандемії COVID-19, воєнного стану в Україні та інтенсивного розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, трудові відносини зазнають кардинальних трансформацій. Особливої актуальності набувають питання правового регулювання нетипових форм зайнятості, серед яких провідне місце займають дистанційна та надомна робота.

Незважаючи на поширене використання понять «дистанційна робота» та «надомна

робота» у науковій літературі та практиці, їх часто ототожнюють або плутають, що призводить до неточностей у правовому регулюванні та практичному застосуванні. Між тим, ці форми організації праці мають суттєві правові відмінності, що безпосередньо впливають на специфіку укладення, виконання та припинення відповідних трудових договорів.

Проблематика ускладнюється відсутністю чіткого теоретичного обґрунтування місця договорів про дистанційну та надомну роботу в системі трудових договорів, а також недостатньою систематизацією їх особливостей та функцій. Це створює потребу в комплексному дослідженні правової природи цих договорів, їх характерних ознак та ролі у сучасному трудовому праві України.

Метою статті є комплексний аналіз правової природи трудових договорів про дистанційну та надомну роботу, виявлення їх характерних особливостей та визначення місця в системі трудових договорів України.

Стан опрацювання проблематики

Питання правового регулювання нетипових форм зайнятості, зокрема дистанційної та надомної роботи, привертають увагу багатьох українських науковців, проте залишаються недостатньо дослідженими в контексті їх місця в системі трудових договорів.

Г. Чанишева та Б. Римар у своїх працях розглядають види трудового договору за законодавством України, однак їхній аналіз переважно стосується традиційних форм трудових відносин і не приділяє достатньої уваги специфіці договорів про дистанційну та надомну роботу. Автори зосереджуються на загальній класифікації трудових договорів, не виділяючи особливостей нетипової зайнятості.

Значний внесок у розвиток теорії трудового договору зробили І. Митрофанов та О. Плескун, які у своїй монографії детально аналізують трудовий договір як юридичний факт у трудовому праві. Їхнє дослідження охоплює функціональне призначення трудового договору, проте не розкриває специфіки субінститутів дистанційної та надомної роботи в системі трудового права.

Найбільш комплексно питання дистанційної роботи досліджує Д. Плесков у своїй дисертації, присвяченій правовому регулюванню дистанційної роботи. Автор детально аналізує правову природу дистанційної роботи, її особливості та проблеми регулювання, однак не проводить порівняльного аналізу з надомною роботою та не визначає їх місце в загальній системі трудових договорів.

Н. Швець та Д. Черниченко зосереджують увагу на електронній формі трудового договору в контексті реформування трудового законодавства. Їхнє дослідження є актуальним для розуміння сучасних тенденцій укладення трудових договорів, особливо в умовах цифровізації, проте не охоплює всіх аспектів специфіки договорів про дистанційну роботу.

І. Козуб та К. Малофій присвячують свою увагу трудовому договору про надомну роботу, розглядаючи його особливості та проблемні аспекти. Однак їхнє дослідження не містить порівняльного аналізу з дистанційною роботою та не визначає місце надомної роботи в системі нетипових форм зайнятості.

Аналіз наукової літератури свідчить про фрагментарність дослідження проблематики трудових договорів про дистанційну та надомну роботу. Більшість праць зосереджуються на окремих аспектах цих форм зайнятості, не надаючи комплексного бачення їх правової природи, функцій та місця в системі трудових договорів.

Виклад основного матеріалу

В умовах сучасних глобальних викликів та швидкого розвитку інформаційних технологій трудові відносини зазнають кардинальних трансформацій. Особливо актуальними стали питання правового регулювання дистанційної та надомної роботи, які набули особливого значення в контексті воєнного стану в Україні та загальносвітових тенденцій цифровізації трудової діяльності.

Дистанційна та надомна робота, хоча часто сприймаються як синонімічні поняття, мають суттєві правові відмінності, що безпосередньо впливають на специфіку укладення, виконання та припинення відповідних

трудових договорів. Ці форми організації праці потребують особливого підходу до визначення трудових прав та обов'язків сторін, режиму робочого часу, умов оплати праці, забезпечення охорони праці та соціальних гарантій працівників.

Трудовий договір про дистанційну роботу є окремим видом трудового договору, який регулює трудові відносини в умовах нетипової зайнятості. Він визначається як угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати певну роботу за межами робочих приміщень роботодавця, обираючи місце роботи на власний розсуд, використовуючи інформаційно-комунікаційні технології, без підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку. Роботодавець, у свою чергу, гарантує своєчасну оплату праці та, за потреби, забезпечення необхідними засобами для виконання роботи [1;2].

Трудовий договір про дистанційну роботу виконує кілька функцій:

1. Юридична підстава виникнення трудових відносин. Він є правовим фактом, що започатковує, підтримує та розвиває трудові відносини між сторонами.

2. Субінститут трудового права. Як частина загального інституту трудового договору, він включає спеціальні норми, що регулюють зміст, термін дії та особливості відносин між роботодавцем і дистанційним працівником.

3. Індивідуальний регулятор трудових відносин. Договір встановлює конкретні умови співпраці між працівником і роботодавцем, враховуючи специфіку дистанційної роботи [3; 4].

Трудовий договір про дистанційну роботу має низку специфічних ознак, що відрізняють його від стандартного трудового договору:

1. Відсутність підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку. Працівник самостійно визначає графік роботи, включаючи початок, закінчення та перерви, що знижує контроль роботодавця над робочим часом. Це може впливати на дисципліну працівника, але дослідження показують, що дистанційні працівники часто працюють більше, ніж передбачено договором (до 80% телепрацівників порівняно з 50% звичайних працівників) [5, с. 29].

2. Виконання роботи поза приміщеннями роботодавця. Дистанційна робота передбачає можливість виконання трудових обов'язків у будь-якому місці, обраному працівником, на відміну від надомної роботи, де місце роботи зазвичай обмежене домом працівника.

3. Організація робочого місця працівником. Працівник самостійно забезпечує робоче місце, використовуючи власні технічні засоби (комп'ютер, телефон тощо). Однак роботодавець може вимагати використання власного обладнання, що покладає на нього обов'язок забезпечити працівника необхідними засобами [1].

4. Відсутність обов'язку роботодавця забезпечувати безпечні умови праці. Оскільки місце роботи обирається працівником, роботодавець не може гарантувати безпечні та здорові умови. Законодавство України забороняє укладення договорів про дистанційну роботу за наявності небезпечних виробничих факторів (ч. 2 ст. 153 КЗпП) [1]. Для захисту працівника договір може включати умову про попереднє повідомлення роботодавця про стан робочого місця.

5. Можливість укладення в електронній формі. На відміну від стандартних трудових договорів, договір про дистанційну роботу може укладатися електронно, що особливо актуально в умовах воєнного стану. Електронна форма прирівнюється до письмової, а підписання здійснюється за допомогою електронного цифрового підпису (далі - ЕЦП) [2; 6]. Це спрощує процес укладення договору, усуваючи необхідність особистих зустрічей.

Трудовий договір про дистанційну роботу є субінститутом у системі трудового права, що входить до загального інституту трудового договору. Він регулює нетипові форми зайнятості, які набули поширення внаслідок пандемії COVID-19, воєнного стану в Україні та інших факторів, таких як міграція трудових ресурсів і руйнування інфраструктури.

Укладення трудового договору про дистанційну роботу в електронній формі, є ак-

туальним для обох видів нетипової зайнятості:

– домовленість сторін про електронний формат договору;

– створення електронного цифрового підпису (ЕЦП) працівником і роботодавцем, якщо його ще немає;

– узгодження умов договору (особисто або через електронні засоби комунікації);

– підписання договору роботодавцем за допомогою ЕЦП;

– передача підписаного документа працівнику через електронні канали;

– підписання працівником документа за допомогою ЕЦП (наприклад, через сервіс «Дія.Підпис»);

– повернення підписаного документа роботодавцю з підтвердженням підпису.

Цей процес спрощує оформлення трудових відносин, особливо в умовах воєнного стану, коли фізична присутність сторін ускладнена [7].

Після детального дослідження особливостей трудового договору про дистанційну роботу необхідно звернутися до розгляду надомної роботи – правового інституту, який часто ототожнюють з дистанційною роботою, однак має суттєві відмінності в правовому регулюванні та практичному застосуванні.

Трудовий договір про надомну роботу є специфічним видом трудового договору, що регулює трудові відносини, за яких працівник виконує трудові функції вдома. Цей договір укладається між працівником і роботодавцем і передбачає виконання роботи, пов'язаної з виробництвом продукції, наданням послуг або здійсненням функцій, визначених установчими документами підприємства. Надомна робота виконується за місцем проживання працівника або в іншому місці, визначеному ним, але без можливості самостійної зміни цього місця без згоди роботодавця.

Основною відмінністю надомної роботи від дистанційної є чітка прив'язка до місця проживання працівника та використання власних засобів виробництва (інструментів, обладнання тощо). Законодавство України, зокрема Кодекс законів про працю (КЗпП), встановлює, що надомна робота не передбачає гнучкості у виборі місця виконання роботи, на відміну від дистанційної, де працівник може обирати місце на власний розсуд [8].

Трудовий договір про надомну роботу виконує такі функції:

1. Юридична підстава для трудових відносин. Договір є правовим актом, що встановлює, регулює та припиняє трудові відносини.

2. Регулятор специфічних умов праці. Визначає особливості виконання роботи вдома, включаючи організацію робочого місця та використання обладнання.

3. Захист прав сторін. Забезпечує дотримання трудових прав працівника, зокрема права на оплату праці та соціальні гарантії.

Трудовий договір про надомну роботу має низку особливостей, що відрізняють його від інших видів трудових договорів:

1. Письмова форма укладення. Відповідно до законодавства України, договір про надомну роботу укладається виключно в письмовій формі. Це забезпечує чіткість умов і захист прав обох сторін. На відміну від дистанційної роботи, електронна форма укладення договору для надомної роботи не передбачена, що зумовлено необхідністю чіткого визначення місця роботи.

2. Прив'язка до місця проживання працівника. Місце виконання роботи, як правило, обмежується домом працівника. Зміна цього місця можлива лише за згодою роботодавця, що відрізняє надомну роботу від дистанційної, де працівник має більшу свободу вибору.

3. Використання власних засобів праці. Працівник зазвичай використовує власне обладнання або інструменти, хоча в деяких випадках роботодавець може надавати необхідні засоби. Це покладає на працівника відповідальність за організацію робочого місця.

4. Відсутність змін в істотних умовах праці. Введення надомної роботи не супроводжується зміною істотних умов праці, таких як режим робочого часу чи оплата праці, якщо це не передбачено договором. Це забезпечує стабільність трудових відносин.

5. Законодавчі вимоги до працівника. Законодавство встановлює вимоги до пра-

цівників, які можуть виконувати надомну роботу, зокрема здатність виконувати певну трудову функцію, визначену установчими документами підприємства.

6. Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Відповідно до ст. 22 КЗпП України, відмова у прийнятті на надомну роботу без обґрунтованих причин заборонена, що захищає права працівників [1].

Трудовий договір про надомну роботу є субінститутом у системі трудового права, що входить до загального інституту трудового договору. Він регулює нетипові форми зайнятості, які набули актуальності в умовах змін в організації праці, зокрема через пандемію COVID-19 та воєнний стан в Україні. Надомна робота, поряд із дистанційною, відповідає сучасним викликам, таким як потреба в гнучкості трудових відносин та адаптація до нових економічних і соціальних умов.

На відміну від дистанційної роботи, яка більше залежить від інформаційно-комунікаційних технологій і передбачає гнучкість у виборі місця роботи, надомна робота має чіткішу локалізацію (домівка працівника) та менший акцент на цифрових технологіях. Обидва типи договорів відіграють важливу роль у модернізації трудового законодавства, сприяючи адаптації до нових реалій, таких як віддалена зайнятість і децентралізація робочих процесів.

Висновки

Проведене дослідження дозволяє зробити висновок про те, що трудові договори про дистанційну та надомну роботу є самостійними субінститутами в системі трудового права України, які входять до загального інституту трудового договору та регулюють нетипові форми зайнятості. Незважаючи на часте ототожнення цих понять у практиці, вони мають суттєві правові відмінності: дистанційна робота передбачає гнучкість у виборі місця виконання трудових обов'язків та відсутність підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку, тоді як надомна робота чітко прив'язана до місця проживання працівника.

Особливістю договору про дистанційну роботу є можливість його укладення в електронній формі з використанням електронного цифрового підпису, що особливо актуально в умовах воєнного стану. Обидва типи договорів виконують важливі функції: є юридичною підставою виникнення трудових відносин, індивідуальними регуляторами трудових відносин та субінститутами трудового права. Їх розвиток обумовлений сучасними глобальними викликами, включаючи пандемію COVID-19, воєнний стан в Україні та цифровізацію економіки, що робить їх невід'ємною частиною модернізації трудового законодавства та адаптації до нових реалій віддаленої зайнятості і децентралізації робочих процесів.

Література

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971, додаток до № 50, ст. 375.

2. Проект Трудового кодексу України – СПО Об'єднань Профспілок. URL: https://spo.fpsu.org.ua/laws/proekt-trudovogo-kodeksu-ukrayiny-78/ (дата звернення: 29.05.2025).

3. Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України. О.: Фенікс, 2012. С. 150–151.

4. Трудовий договір як юридичний факт у трудовому праві: монографія / І. І. Митрофанов, О. В. Плескун; за заг. ред. І. І. Митрофанова. Одеса: Видавництво «Фенікс», 2014. 272 с.

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

6. Швець Н., Черниченко Д. Електронна форма трудового договору в контексті реформування законодавства про працю. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. №1. С. 84-89.

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

8. Козуб І., Малофій К. Трудовий договір про надомну роботу. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 5. С. 63-68.

Zelensky V.

EMPLOYMENT CONTRACTS FOR REMOTE AND HOME-BASED WORK: CONCEPT, FEATURES AND PLACE IN THE SYSTEM OF LABOR CONTRACTS

The article is devoted to a comprehensive analysis of the legal nature of employment contracts for remote and home-based work, identifying their characteristic features and determining their place in the system of employment contracts in Ukraine. In the context of modern global challenges, particularly the COVID-19 pandemic, martial law in Ukraine, and intensive development of information and communication technologies, labor relations are undergoing fundamental transformations, which actualizes the study of atypical forms of employment. The concepts and legal essence of remote and home-based work contracts are revealed, their functions in the labor law system are analyzed, and specific features that distinguish them from standard employment contracts are identified. Special attention is paid to the possibility of concluding remote work contracts in electronic form using electronic digital signatures, which is particularly relevant under martial law conditions. The algorithm for concluding electronic contracts is analyzed in detail, including the creation of electronic digital signatures, agreement on terms, signing and transmission of documents through electronic channels. Key differences between remote and home-based work are established: remote work involves flexibility in choosing the place of work performance, absence of subordination to internal labor regulations, and use of information and communication technologies, while home-based work is clearly tied to the employee's place of residence and does not provide such flexibility. Specific features of remote work are examined, including independent determination of work schedule by the employee, organization of the workplace by their own means, and absence of the employer's obligation to ensure safe working conditions. The features of home-based work are analyzed, including mandatory written form of contract conclusion, use of personal work tools, and legislative requirements for employees. It is proven that both types of contracts are independent sub-institutions in the Ukrainian labor law system, which are part of the general institution of employment contracts and play an important role in modernizing labor legislation, contributing to adaptation to new realities of remote employment, decentralization of work processes, and digitalization of the economy.

Keywords: employment contract, remote work, home-based work, atypical employment, electronic signature.