

ГАРАНТУВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ У РАЗІ ВИКОНАННЯ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ ПОЗА МЕЖАМИ МІСЦЕЗНАХОДЖЕННЯ РОБОТОДАВЦЯ*

Новою реальністю мільйонів українців після повномасштабного російського вторгнення на територію України стали атипові форми виконання трудової функції. У статті досліджено питання забезпечення дотримання прав і гарантій працівника у разі виконання трудової функції за межами місцезнаходження роботодавця. Розкрито зміст трудової функції, визначено поняття «місце виконання трудової функції», проаналізовано юридичні гарантії щодо виконання працівником трудової функції. Розглянуто виконання трудової функції за договором про дистанційну роботу, договором про надомну роботу та у відрядженні. Зроблено висновок, що важливою умовою збереження за працівником юридичних гарантій є дотримання процедури прийняття на роботу, зокрема наявність належним чином погоджених та оформлених документів, а в разі виконання трудової функції у відрядженні – документів, які підтверджують перебування працівника у відрядженні. Судова практика виходить із того, що самого лише факту повідомлення працівником роботодавця про перехід на одну з нетипових форм виконання трудової функції недостатньо.

Ключові слова: місце виконання трудової функції, юридичні гарантії, дистанційна робота, надомна робота, відрядження.

Відповідно до статті 43 Конституції України, «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується»¹. Зокрема, законодавець звертає увагу на створення державою умов реалізації права на працю, заборону примусової праці, а також гарантії належних, безпечних умов праці, гідної заробітної плати, своєчасного її отримання та захисту від незаконного звільнення.

Важко переоцінити важливість належного забезпечення прав працівників у наш час, зважаючи на високі темпи цифровізації та глобалізації. Пандемія коронавірусу COVID-19 та повномасштабне російське вторгнення на територію України 24 лютого 2022 р. зумовили стрімкий перехід багатьох українців на форми зайнятості з виконанням трудової функції поза межами місцезнаходження роботодавця.

Виконання роботи віддалено створює додаткові можливості як для роботодавця, так і для

працівника, серед яких збереження місця роботи, ефективна організація робочого процесу, доступність працевлаштування для осіб, які з певних причин не можуть перебувати на своєму робочому місці. Водночас віддалена праця супроводжується додатковими ризиками, зумовленими обмеженими можливостями роботодавця безпосередньо впливати на організацію виконання умов трудового договору, дотримання вимог законодавства, а з іншого боку – ставить працівника в уразливе становище, зумовлене особливостями виконання роботи віддалено.

Практичне значення дослідження пов'язане з тим, що наразі значна кількість працівників, залучених, наприклад, до сфер технологій, освіти, фінансових послуг, виконують свою трудову функцію поза межами місцезнаходження роботодавця. Проблема збереження балансу між гарантованими трудовими правами працівників і забезпеченням виконання трудової функції залишається дискусійною. Не виключається необхідність збереження гарантій за працівниками, які через зовнішні чинники звертаються до атипових форм зайнятості.

¹ Верховна Рада України, Конституція України, Закон України 254к/96-ВР, ухвалено 28 червня 1996, ст. 43, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

*У статті використано матеріали курсової роботи автора.

Метою статті є дослідження забезпечення дотримання прав і гарантій, які надаються працівникам, що здійснюють трудову функцію за межами місцезнаходження роботодавця, шляхом розкриття змісту трудової функції, аналізу поняття «місце виконання трудової функції», визначення юридичних гарантій щодо виконання працівником трудової функції та розгляду виконання трудової функції за договором про дистанційну роботу, договором про надомну роботу та у відрядженні.

У юридичній літературі окремі питання зазначеної проблематики розглянули такі вчені: М. Бойко, В. Князев, І. Усенко, Т. Бондарук, К. Мельник, А. Бабенко, В. Жернаков, С. Попов, О. Рудницька та ін. Проте малодослідженим є питання місця виконання трудової функції (особливо дефініції цього поняття) та належного гарантування трудових прав працівників у разі виконання трудової функції віддалено.

Для глибшого розуміння досліджуваного питання потрібно розкрити певні доктринальні положення щодо ключових понять, зокрема поняття «трудова функція», «місце виконання трудової функції» та «юридичні гарантії», у тому числі щодо виконання працівником трудової функції за межами місцезнаходження роботодавця. Такий підхід дає змогу ґрунтовно проаналізувати зміст атипових форм виконання трудової функції та оцінити ступінь і правомірність забезпечення дотримання прав і гарантій працівника за такого режиму роботи.

Поняття і зміст трудової функції

Згідно з положеннями ст. 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), «працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою»².

Умови, які зазначаються в трудовому договорі (виконувана робота, умови праці, зобов'язання сторін дотримуватись укладеної угоди тощо), формують зміст трудового договору. Їх поділяють на істотні (обов'язкові умови, погодження яких означає, що трудовий договір укладено і він є чинним) та факультативні (додаткові умови, які мають добровільний характер і не впливають на юридичну силу трудового договору)³.

Хоча КЗпП України чітко не регламентує питання змісту трудового договору, згадка про істотні умови праці міститься в ч. 3 ст. 32 КЗпП України, де зазначено, що до них належать системи та розміри оплати праці, пільги, режим роботи, суміщення професій та ін.⁴ Як зазначає Тетяна Парпан, істотними умовами трудового договору є ті, що визначені законодавством і є необхідними для укладення трудового договору (про трудову функцію, місце роботи, оплату праці, час початку роботи)⁵. Отже, умова про трудову функцію є обов'язковою умовою як трудового договору, так і праці.

Чинний КЗпП України у ч. 1 ст. 4¹ тлумачить трудову функцію як «інтегрований, переважно автономний набір трудових дій, що визначається характерним для нього технологічним процесом та передбачає наявність певних компетентностей, необхідних для їх виконання»⁶. Проте наведене визначення є звуженим, оскільки трудова функція зводиться до фактично виконуваної роботи, яка відповідає наявній у працівника кваліфікації.

Наомість Ганна Дігтяренко визначає трудову функцію як «конкретну, визначену у трудовому договорі роботу, з урахуванням спеціальності, кваліфікації, спеціалізації і посади працівника»⁷. Алла Юшко вважає, що трудову функцію слід розглядати як «сукупність установлених угодою сторін завдань та обов'язків певної складності, обмежених професією (спеціальністю), довідником кваліфікаційних характеристик чи іншим розсудом сторін»⁸. Оскільки умова про трудову функцію є центральною умовою трудового договору, яка не може бути змінена будь-якою стороною в односторонньому порядку, її «визначеність встановлює функціональне місце конкретного працівника в загальному трудовому процесі та режим його праці»⁹.

На думку Олени Костюченко, зміст трудової функції потрібно розглядати через його складники: рід трудової діяльності, професію,

⁴ Кодекс законів про працю України, ч. 3 ст. 32.

⁵ Тетяна Парпан, «Істотні умови трудового договору» (автореф. дис. канд. юрид. наук, Київський нац. ун-т ім. Т. Шевченка, 2005), 5.

⁶ Кодекс законів про працю України, ч. 1 ст. 4¹.

⁷ Ганна Дігтяренко, «Трудова функція працівника за законодавством України: зміст та основні елементи», *Юридичний вісник* 2, № 47 (2018): 106, http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npnau_2018_2_16.

⁸ Алла Юшко, «Переведення на іншу роботу» (дис. канд. юрид. наук, Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого, 1999), 34, <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/16672/1/Yushko-2002-duser.pdf>.

⁹ О. В. Зінченко, «До питання трудової функції осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця», *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право* 69 (2022): 203, <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.69.34>.

² Верховна Рада України, *Кодекс законів про працю України*, Закон України 322-08, ухвалено 23 липня 1996, ст. 2, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

³ М. І. Іншин, В. Л. Костюк, В. П. Мельник, ред., *Трудове право України* (Київ: Центр учбової літератури, 2016), 198–200.

спеціальність, кваліфікацію, посаду. Взаємозалежність цих категорій пояснюється тим, що зміст трудової функції впливає на вид роботи та її складність, яка своєю чергою позначається на рівні оплати та залежить від кваліфікації працівника, що також впливає на вид дорученої роботи¹⁰.

З одного боку, професія, спеціальність, кваліфікація є основними аргументами працівника під час укладення трудового договору, завдяки їм він може претендувати на зайняття відповідної посади чи виконання певної роботи. А з іншого боку, «ці параметри» не беруться до уваги у разі виконання «некваліфікованих робіт», а в такому випадку трудова функція може звужуватися лише до фактично здійснюваної роботи¹¹. Це підтверджується п. 13 Загальних положень Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України № 336 від 29.12.2004, у якому зазначено про можливість, як виняток, прийняти на відповідну роботу працівника, який не має професійної освіти або стажу роботи, встановлених кваліфікаційними вимогами, але має достатній практичний досвід і в повному обсязі виконує покладені на нього завдання та обов'язки¹².

Отже, трудова функція – це визначена в трудовому договорі робота, яка складається з установлених угодою сторін завдань та обов'язків, відповідних наявній компетентності працівника.

Для гарантування трудових прав працівників у разі виконання трудової функції поза межами місцезнаходження роботодавця важливо визначитися з поняттям місця її виконання та розумінням місцезнаходження роботодавця.

Місце виконання трудової функції

Перш ніж навести визначення місця виконання трудової функції, вбачається доцільним розмежувати такі подібні поняття, як «місце роботи» та «робоче місце». Така диференціація не лише має доктринальне значення, а й виконує важливу практичну функцію.

У науці трудового права, з одного боку, місце роботи характеризують як місцезнаходження

юридичної особи – сторони трудового договору. Проте таке формулювання зумовлює неточність, якщо місцезнаходження юридичної особи не збігається з місцем діяльності організації, де працівник виконує свою трудову функцію. З іншого боку, місцем роботи можна вважати певне підприємство, установу, організацію, розташовану в певній місцевості¹³.

КЗПП України не містить визначення терміна «місце роботи», хоча частково прирівнює його до посади, структурного підрозділу та місцезнаходження роботодавця¹⁴. У п. 2.14 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України та Міністерства соціального захисту населення України № 58 від 29.07.1993, зазначено, що «в графі 3 розділу “Відомості про роботу” як заголовок пишеться повне найменування підприємства... “Прийнятий або призначений до такого-то цеху, відділу, підрозділу, на дільницю, виробництво” із зазначенням його конкретного найменування»¹⁵. Такого ж підходу законодавець дотримується і в наказі Міністерства праці України № 23 від 15.04.1994 «Про затвердження Типової форми контракту з працівником»¹⁶.

Отже, і в трудовому законодавстві під поняттям «місце роботи» мається на увазі підприємство, установа, організація та її структурні підрозділи, де працівник виконує свою трудову функцію, обумовлену трудовим договором¹⁷.

Відповідно до п. 1 Методичних рекомендацій щодо визначення робочих місць, затверджених протоколом № 4 Міністерства праці України від 21.06.1995, «робоче місце працівника характеризується наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідної для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або установчих функцій»¹⁸. У п. 3 ч. 2 ст. 19 проєкту Закону про працю, опублікованого на сайті Міністерства

¹⁰ Олена Костюченко, «Питання трудової функції працівника в проєкті Трудового кодексу», *Форум права* 3 (2009): 356, http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2009_3_52.

¹¹ П. Д. Пилипенко, *Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин* (Київ: КОО Товариство Знання, 2003), 69–70; П. Д. Пилипенко, ред., *Трудове право України* (Київ: Ін Юре, 2003), 169–70.

¹² Міністерство праці та соціальної політики України, *Випуск 1 Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників*, наказ 336, ухвалено 29 грудня 2004, п. 13 Загальних положень, <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04#Text>.

¹³ Я. А. Одовічена, «Зміна місця роботи як новація умов трудового договору», *Форум права* 4 (2012): 694, <http://arhive.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-4/12ojautd.pdf>.

¹⁴ *Кодекс законів про працю України*.

¹⁵ Міністерство праці України, Міністерство юстиції України, Міністерство соціального захисту населення України, *Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників*, наказ 58, ухвалено 29 липня 1993, п. 2.14, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93#Text>.

¹⁶ Міністерство праці України, *Про затвердження Типової форми контракту з працівником*, наказ 23, ухвалено 15 квітня 1994, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94#Text>.

¹⁷ Одовічена, «Зміна місця роботи як новація умов трудового договору», 700.

¹⁸ Міністерство праці України, *Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць*, протокол 4, ухвалено 21 червня 1995, п. 1, <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004205-95#Text>.

економіки України, зазначено, що обов'язковою умовою трудового договору є «робоче місце, а у разі відсутності фіксованого робочого місця, – адреса місця розташування особи, від якої працівник отримує роботу»¹⁹. Отже, робочим місцем можна вважати місце виконання працівником його трудової функції або в разі відсутності фіксованого робочого місця – місце роботи працівника.

Яскравим прикладом практичного призначення диференціації понять місця роботи та робочого місця є застосування до працівника дисциплінарних стягнень за проступки, пов'язані з робочим місцем чи місцем роботи. Зокрема, за вчинення прогулу (тобто відсутність на роботі, а не робочому місці, без поважних причин понад три години відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України)²⁰ до працівника можуть застосувати таке дисциплінарне стягнення, як звільнення. Це підтверджується судовою практикою.

У постанові Верховного Суду від 26.06.2019 у справі № 572/2944/16-ц вказано, що:

... за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України... прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин... Не вважаються прогулом відсутність працівника не на підприємстві, а на робочому місці...²¹

Суд касаційної інстанції залишив без змін висновки судів попередніх інстанцій стосовно незаконності звільнення працівника за прогул та стягнення грошової компенсації.

Відповідно до ст. 29 КЗпП України до початку роботи роботодавець зобов'язаний поінформувати працівника про місце роботи та визначене йому робоче місце. Також важливе практичне юридичне значення має визначення поняття робочого місця в аспекті недопущення мобінгу на робочому місці (ст. 22 КЗпП України)²². Отже, поняття «місце роботи» й «робоче місце» не тождісні і мають різний зміст.

Практичне значення місця виконання трудової функції полягає в необхідності врахування умов, у яких безпосередньо виконується трудова функція, що передбачає, наприклад, покладення на

роботодавця додаткових обов'язків із забезпечення встановлених законодавством чи договором гарантій, як у разі виконання трудової функції в особливих географічних умовах, виконання завдань у відрядженні, у разі дистанційної або надомної роботи тощо. На думку автора, місце виконання трудової функції зазвичай збігається з робочим місцем. Це поняття означає конкретну місцевість, приміщення, частину простору, у межах якої працівник здійснює трудову функцію, з урахуванням засобів, необхідних для виконання обумовленої трудовим договором роботи, що відповідає наявним компетентностям працівника.

Виконання трудової функції поза межами місцезнаходження роботодавця передбачає надання працівникові додаткових, спеціальних юридичних трудових гарантій.

Юридичні гарантії щодо виконання працівником трудової функції

Чинне трудове законодавство не містить визначення поняття «гарантії», проте, наприклад, КЗпП України містить положення про гарантії забезпечення права громадян на працю, перелік гарантій і компенсацій для працівників, обраних на виборні посади, на час виконання державних або громадських обов'язків тощо²³.

У юридичній літературі спостерігаються кілька підходів до тлумачення поняття «юридичні гарантії» у сфері праці. Проте найточніше визначення дають автори монографії «Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору». На їхню думку,

під юридичними гарантіями в трудовому праві слід розуміти встановлені державою норми права, які спрямовані на захист трудових прав працівника (фізичної особи), а також відповідну діяльність професійних спілок, органів та організацій, які здійснюють нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, комісій по трудових спорах та інших уповноважених органів, направлену на реалізацію цих норм²⁴.

Як зазначає Іван Яцкевич, «юридичні гарантії прав працівника під час виконання трудового договору є складовою системи юридичних гарантій

¹⁹ Міністерство економіки України, *Проект Закону України «Про працю»*, 23 вересня 2022, <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu>.

²⁰ Кодекс законів про працю України, п. 4 ч. 1 ст. 40.

²¹ Верховний Суд, Постанова, справа 572/2944/16-ц, 26 червня 2019, <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82798006>.

²² Кодекс законів про працю України, ст. 2.

²³ Кодекс законів про працю України.

²⁴ К. Ю. Мельник, А. О. Бабенко, *Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору* (Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ, 2016), 47.

реалізації особою права на працю»²⁵. Оскільки умова про трудову функцію є засадничою для трудового договору, наведений висновок можна застосувати до юридичних гарантій щодо виконання працівником трудової функції.

Серед таких гарантій можна виокремити ст. 31 КЗпП України, яка наголошує, що «роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором»²⁶. Згідно з визначенням трудового договору в ст. 21 КЗпП України, працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену угодою. Відповідно, заборона ст. 31 застерігає роботодавця від примушування працівника до виконання роботи, яка не відповідає його спеціалізації й суперечить посадовим обов'язкам, з якими працівника має поінформувати роботодавець згідно зі ст. 29 КЗпП України²⁷. КЗпП України також містить положення про право працівника на отримання компенсації за роботу у вихідний день, надання щорічних відпусток зі збереженням на їх період місця роботи і заробітної плати, обов'язок роботодавця з оплати праці працівника в першочерговому порядку тощо²⁸.

Пандемія COVID-19 змусила законодавця оперативно реагувати на нові обставини: було проведено реформування національного законодавства у сфері трудових відносин «щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу»²⁹. Тому форми, що стали предметом дослідження в цій статті, є, на думку автора, найпоширенішими випадками виконання трудової функції поза межами місцезнаходження роботодавця. Розкриваючи їх, варто звернутися не лише до визначення їхніх понять та огляду юридичних гарантій, що надаються працівникам, а й до певних особливостей оформлення такої роботи.

Виконання трудової функції за договором про дистанційну роботу

На думку Ганни Герасименко, дистанційна зайнятість – це «регулярна або періодична зайнятість працівника поза межами традиційного робочого місця у приміщеннях роботодавця,

що передбачає використання інформаційно-комунікаційних технологій»³⁰. Анатолій Колот дотримується схожого підходу, проте додає, що дистанційна форма праці характеризується ненормованим робочим часом, віртуальністю середовища і заснована на гнучких соціально-трудових відносинах³¹.

У ч. 1 ст. 60² КЗпП України дистанційну роботу визначено як «...форму 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»³². Цією ж нормою закріплено положення про те, що в разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому; розподіляє робочий час на власний розсуд; тощо. Але на такого працівника не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку³³, що є потенційним ризиком для роботодавця.

Також у ст. 60² КЗпП України визначено гарантії, які надаються працівнику, який виконує трудову функцію в дистанційній формі: заборона перевищення норм загальної тривалості робочого часу, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП України; гарантія вільного часу для відпочинку, який визначається в трудовому договорі про дистанційну роботу й не вважається порушенням його вимог трудової дисципліни; можливість оформлення дистанційної роботи для вагітних жінок, працівників, які мають дитину віком до 3 років, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, тощо³⁴. Цих положень дотримано в Типовій формі трудового договору про дистанційну роботу, затвердженій наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України № 913-21 від 05.05.2021³⁵.

Незважаючи на те що дистанційна робота є нетиповою формою зайнятості та орієнтована переважно на застосування в умовах надзвичайних ситуацій, важливим елементом механізму

²⁵ Іван Яцкевич, «Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект», *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»* 1, № 11 (2015): 4, <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15yiinpa.pdf>.

²⁶ Кодекс законів про працю України, ст. 31.

²⁷ Там само, ст. 21, 29.

²⁸ Кодекс законів про працю України.

²⁹ Верховна Рада України, *Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу*, Закон України 1213-IX, ухвалено 4 лютого 2021, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#n37>.

³⁰ Ганна Герасименко, «Дистанційна зайнятість як феномен соціально-трудових відносин», *Інноваційна економіка* 7–8 (2018): 93, <http://inneco.org/index.php/inneco.ua/article/view/320/382>.

³¹ Анатолій Колот, «Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері», *Україна: аспекти праці. Зайнятість населення та безробіття* 8 (2009): 6, http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2009_8_3.

³² Кодекс законів про працю України, ч. 1 ст. 60².

³³ Там само.

³⁴ Кодекс законів про працю України, ст. 60².

³⁵ Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, *Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу*, наказ 913-21, ухвалено 5 травня 2021, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text>.

її організації та регулювання є належна процедура оформлення. У постанові Верховного Суду від 17.06.2022 у справі № 336/795/21 вказано, що «факт написання заяви, у якій працівник повідомив роботодавця про перехід на дистанційний режим роботи, не є підставою для невиходу на роботу, оскільки такий режим роботи повинен бути належним чином узгоджений та оформлений (наказом або розпорядженням)»³⁶.

Як установлено судами в наведеній вище справі, наказ (розпорядження) про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу не видавався. Тому касаційну скаргу працівника про скасування наказу роботодавця про звільнення з посади за прогул без поважних причин, поновлення на посаді та виплату середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу залишено судом без задоволення.

Досліджуючи питання дистанційної роботи, варто згадати про телепрацю. Західні дослідники телепрацю називають «режим роботи, за якого працівники виконують усі або значну частину своїх ролей з місця, фізично відокремленого від місця розташування роботодавця – зазвичай їхнього дому, – і використовують інформаційні технології як свій основний інструмент для роботи та спілкування»³⁷.

У ст. 2 Рамкової угоди соціальних партнерів ЄС про телепрацю від 16.07.2002 це поняття тлумачиться як «форма організації та/або виконання роботи з використанням інформаційних технологій у рамках трудового договору/відносин, коли робота, яка може бути виконана у приміщеннях роботодавців, виконується поза межами цих приміщень на постійній основі»³⁸. Проте в українському перекладі згаданої угоди замість слова «телепраця» вжито «дистанційна робота». Таку заміну обґрунтовано тим, що «термін “телепраця” в українській мові, з огляду на його складову основу “теле-”, може сприйматися неадекватно тому явищу, яке воно позначає»³⁹.

Отже, у разі виконання трудової функції за договором про дистанційну роботу працівнику

гарантується нормована тривалість робочого часу, час для відпочинку, який визначається в трудовому договорі, можливість оформлення дистанційної роботи для певних категорій працівників тощо.

Виконання трудової функції за договором про надомну роботу

Аліна Ділігул визначає надомну працю як:

різновид гнучкої зайнятості, яка передбачає кваліфіковану або не кваліфіковану трудову діяльність особи, яка не має жорсткої прив'язки до матеріальних об'єктів, що розташовані за місцем розташування роботодавця, у тому числі в режимі on-line із застосуванням сучасних засобів та видів телекомунікацій, що дозволяє підтримувати безпосередній контакт у різних приміщеннях або містах⁴⁰.

Згідно з ч. 1 ст. 60¹ КЗпП України надомною роботою є:

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 купності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця⁴¹.

Схоже визначення наведено в ст. 1 Конвенції про надомну працю № 177 від 20.06.1996:

термін «надомна праця» означає роботу, яку особа, що називається надомником, виконує за винагороду за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця, з метою виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються⁴².

³⁶ Верховний Суд, Постанова, справа 336/795/21, 17 червня 2022, <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104813613>.

³⁷ Yehuda Baruch and Ian Smith, “The Legal Aspects of Teleworking,” *Human Resource Management Journal* 12, no. 3 (2002): 62, https://www.academia.edu/18532042/The_legal_aspects_of_teleworking.

³⁸ Рамкова угода соціальних партнерів Європейського Союзу щодо дистанційної роботи, ухвалено 16 липня 2002, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_751990.pdf.

³⁹ Яна Сімугіна, «Дистанційна праця в умовах карантину: спроба правового врегулювання», *Судово-юридична газета*, 5 травня 2020, <https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distantsiynapratsya-v-umovakh-karantinu-sproba-pravovogo-vregulyuvannya>.

⁴⁰ Аліна Ділігул, «До проблеми визначення поняття надомна праця», *Прикарпатський юридичний вісник* 2, № 1 (22) (2018): 87, http://pjuv.nuova.od.ua/v1-2_2018/15.pdf.

⁴¹ Кодекс законів про працю України, ч. 1 ст. 60¹.

⁴² Міжнародна організація праці, Конвенція про надомну працю № 177, ухвалено 20 червня 1996, ст. 1, https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text.

Також Конвенція про надомну працю поширює на надомних працівників дію всіх основних гарантій, зокрема захист від примусової праці, дискримінації в галузі праці й занять, оплати праці, захисту материнства тощо.

Режим надомної роботи встановлюється за договором про надомну роботу, типову форму якого затверджено наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України № 913-21 від 05.05.2021. Нормами КЗпП України та цим договором закріплено положення про робоче місце працівника, яке є фіксованим і не може бути змінено без згоди роботодавця, тривалість робочого часу відповідно до статей 50 і 51 КЗпП України, забезпечення роботодавцем працівника засобами, необхідними для виконання роботи, якщо інше не передбачено трудовим договором, тощо. Такому працівнику надаються гарантії із забезпечення безпеки та гігієни праці, права на відпустку⁴³.

Спеціальною гарантією в такому випадку є можливість праці на умовах неповного робочого часу або вдома для матері, батька дитини або інших осіб, які фактично здійснюють догляд за дитиною чи взяли її під опіку, відповідно до ч. 8 ст. 179 КЗпП України⁴⁴.

Яскравим прикладом є рішення Приморського районного суду м. Одеси від 19.01.2022 у справі № 522/6222/21, у якому суд зазначив, що:

право на надомну працю в період відпустки для догляду за дитиною не може трактуватися як таке... де лише подання роботодавцю заяви про початок роботи вдома є достатнім... право на надомну працю в період відпустки по догляду за дитиною може бути реалізовано в тому числі лише за умови, що таку роботу можливо було б виконати вдома за характером та посадовими обов'язками...⁴⁵

У рішенні наголошено, що важливою умовою для надомної роботи є чітке дотримання процедури прийняття на роботу надомника, зокрема повне викладення основних і додаткових умов у трудовому договорі, наявність необхідних житлово-побутових умов та практичних навичок для виконання цієї роботи.

Отже, працівникові, що здійснює трудову функцію за договором про надомну роботу, надаються гарантії захисту від примусової праці

та дискримінації, оплати праці, забезпечення роботодавцем працівника засобами, необхідними для виконання роботи, права на відпустку, праці на умовах неповного робочого часу або вдома для окремих працівників згідно з ч. 8 ст. 179 КЗпП України тощо.

Виконання трудової функції у відрядженні

Для організації ефективного функціонування підприємства, установи роботодавець може відряджати своїх працівників у межах України або за кордон. Таку можливість передбачено ч. 1 ст. 32 КЗпП України, яка закріплює положення про «переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість»⁴⁶.

Згідно з абз. 1 п. 1 Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженої наказом Міністерства фінансів України № 59 від 13.03.1998 (далі – Інструкція № 59),

службовим відрядженням вважається поїздка працівника за розпорядженням керівника державного органу (поїздка державного службовця – за розпорядженням керівника державної служби), підприємства, установи та організації, що повністю або частково утримується (фінансується) за рахунок бюджетних коштів (далі – підприємство), на певний строк до іншого населеного пункту для виконання службового доручення поза місцем його постійної роботи (за наявності документів, що підтверджують зв'язок службового відрядження з основною діяльністю підприємства)⁴⁷.

Відповідно до розділу II Інструкції № 59 у разі перебування працівника у відрядженні йому виплачуються добові, а також відшкодовуються витрати на найм житлового приміщення, побутові послуги, харчування, проїзд тощо⁴⁸. Проте в разі неналежного оформлення відрядження й відсутності документів, які підтверджують перебування працівника у відрядженні, не може йтися про жодні гарантії й компенсації.

Про це зазначено в постанові Верховного Суду від 20.12.2021 у справі № 757/2763/17-ц:

⁴⁶ Кодекс законів про працю України, ч. 1 ст. 32.

⁴⁷ Міністерство фінансів України, Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон, наказ 59, ухвалено 13 березня 1998, абз. 1 п. 1, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0218-98#Text>.

⁴⁸ Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон, розділ II.

⁴³ Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу.

⁴⁴ Кодекс законів про працю України, ч. 8 ст. 179.

⁴⁵ Приморський районний суд м. Одеси, Рішення, справа 522/6222/21, 19 січня 2022, <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102857572>.

Пунктом 1 розділу II Інструкції передбачено, що направлення працівника підприємства у відрядження здійснюється керівником цього підприємства або його заступником і оформляється наказом (розпорядженням) із зазначенням: пункту призначення, найменування підприємства, куди відряджений працівник строку й мети відрядження... Згідно із пунктами 15, 16 Інструкції підтвердними документами, що засвідчують вартість понесених у зв'язку з відрядженням витрат, є розрахункові документи... Наказ про направлення ОСОБА_1 у службове відрядження відповідач не видавав. Звіт про відрядження, а також підтверджуючі документи, що засвідчують вартість понесених у зв'язку з відрядженням витрат, позивачем у бухгалтерію не подавалися. Отже, суд апеляційної інстанції дійшов вірного висновку про те, що позивачем не надано належних та допустимих доказів перебування у службовому відрядженні...⁴⁹

Також гарантії та компенсації у разі службових відряджень закріплюються ст. 121 КЗпП України, а спеціальними гарантіями є заборона направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до 3 років, та обмеження направлення жінок, що мають дітей віком від 3 до 14 років або дітей з інвалідністю, відповідно до статей 176, 177 КЗпП України⁵⁰.

Варто зазначити, що Інструкція № 59 передбачає можливість направлення працівників у відрядження за кордон, яке здійснюється відповідно до наказу (розпорядження) керівника підприємства і за загальним правилом не може перевищувати 60 календарних днів. Такий працівник користується усіма гарантіями, передбаченими Інструкцією № 59, і може розраховувати на компенсації витрат на проїзд, оплату вартості проживання, лікарняного за наявності відповідних документів тощо⁵¹.

З огляду на наведене вище працівники, виконуючи трудову функцію у відрядженні, користуються гарантіями виплати добових, відшкодування витрат на найм житлового приміщення, побутові послуги, проїзд тощо, а також заборони направлення у відрядження осіб, зазначених у статтях 176, 177 КЗпП України.

Висновки

У сучасних умовах доволі поширеними є випадки виконання трудової функції за межами місця розташування роботодавця чи навіть робочого місця. Виконання трудової функції за межами місцезнаходження роботодавця може бути тимчасовою релокацією робочого місця у визначеному законодавством порядку, зокрема у разі дистанційної та надомної роботи. Також за виконання працівником трудової функції в тимчасовому відрядженні разового характеру фактичне тимчасове робоче місце відрядженому працівнику надається за місцем відрядження.

Юридичні гарантії мають надважливе значення, оскільки забезпечують сприятливу обстановку, яка дає змогу громадянам ефективно користуватися своїми правами й свободами, виконувати покладені на них обов'язки в умовах чинного суспільного й державного устрою⁵². У разі виконання працівником трудової функції в особливих географічних умовах, виконання завдань у відрядженні, дистанційної або надомної роботи на роботодавця покладаються додаткові обов'язки із забезпечення встановлених законодавством чи договором гарантій. Зокрема, такому працівникові гарантується захист від примусової праці, дискримінації в галузі праці й занять, оплата праці, нормована тривалість робочого часу, час для відпочинку, у разі перебування у відрядженні відшкодовуються витрати на найм житлового приміщення, побутові послуги, харчування, проїзд. Спеціальними гарантіями, наприклад, у разі надомної роботи, є забезпечення роботодавцем працівника засобами, необхідними для виконання роботи, якщо інше не передбачено трудовим договором, та можливість праці на умовах неповного робочого часу або вдома для матері, батька дитини або інших осіб, які фактично здійснюють догляд за дитиною чи взяли її під опіку.

Проте важливою умовою збереження за працівником юридичних гарантій є дотримання процедури прийняття на роботу, зокрема належним чином погоджені та оформлені необхідні документи, а в разі виконання трудової функції у відрядженні наявність документів, які підтверджують перебування працівника у відрядженні. Судова практика виходить із того, що самого лише факту повідомлення працівником роботодавця про перехід на одну з нетипових форм виконання трудової функції недостатньо.

⁴⁹ Верховний Суд, Постанова, справа 757/2763/17-ц, 20 грудня 2021, <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102221055>.

⁵⁰ Кодекс законів про працю України, ст. 176, 177.

⁵¹ Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон.

⁵² Наталія Кохан, «Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення» (дис. канд. юрид. наук, Одеська нац. юрид. акад., 2008), 21.

Міжнародно-правові акти

- Міжнародна організація праці. *Конвенція про надомну працю № 177*. Ухвалено 20 червня 1996. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text.
- Рамкова угода соціальних партнерів Європейського Союзу щодо дистанційної роботи. Ухвалено 16 липня 2002. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_751990.pdf.

Нормативно-правові акти та судові рішення

- Верховна Рада України. *Конституція України*. Закон України 254к/96-ВР. Ухвалено 28 червня 1996. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
- Верховна Рада України. *Кодекс законів про працю України*. Закон України 322-08. Ухвалено 23 липня 1996. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
- Верховна Рада України. *Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу*. Закон України 1213-IX. Ухвалено 4 лютого 2021. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#n37>.
- Верховний Суд. Постанова. Справа 572/2944/16-ц. 26 червня 2019. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82798006>.
- Верховний Суд. Постанова. Справа 757/2763/17-ц. 20 грудня 2021. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102221055>.
- Верховний Суд. Постанова. Справа 336/795/21. 17 червня 2022. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104813613>.
- Приморський районний суд м. Одеси. Рішення. Справа 522/6222/21. 19 січня 2022. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102857572>.
- Міністерство економіки України. Директорат розвитку ринку праці та умов оплати праці. *Проект Закону України «Про працю»*. 23 вересня 2022. <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu>.
- Міністерство праці України. *Про затвердження Типової форми контракту з працівником*. Наказ 23. Ухвалено 15 квітня 1994. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94#Text>.
- Міністерство праці України. *Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць*. Протокол № 4. Ухвалено 21 червня 1995. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004205-95#Text>.
- Міністерство праці України, Міністерство юстиції України, Міністерство соціального захисту населення України. *Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників*. Наказ 58. Ухвалено 29 липня 1993. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93#Text>.
- Міністерство праці та соціальної політики України. *Випуск 1 Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників*. Наказ 336. Ухвалено 29 грудня 2004. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04#Text>.
- Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. *Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу*. Наказ 913-21. Ухвалено 5 травня 2021. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text>.
- Міністерство фінансів України. *Інструкція про службові відрадження в межах України та за кордон*. Наказ 59. Ухвалено 13 березня 1998. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0218-98#Text>.

International legal acts

- International Labor Organization. *Home Work Convention No. 177*. Adopted June 20, 1996. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text [in Ukrainian].
- Framework Agreement on Telework. Adopted July 16, 2002. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_751990.pdf [in Ukrainian].

Legal acts and court decisions

- Verkhovna Rada of Ukraine. *Constitution of Ukraine*. Law of Ukraine 254k/96-VR. Adopted June 28, 1996. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].
- Verkhovna Rada of Ukraine. *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy*. Law of Ukraine 322-08. Adopted July 23, 1996. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
- Verkhovna Rada of Ukraine. *Pro vnesennia zmin do deiaknykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo udoskonalennia pravovoho rehuliuвання dystantsiinoi, nadomnoi roboty ta roboty iz zastosuvanniam hnuhkooho rezhymu robochoho chasu*. Law of Ukraine 1213. Adopted February 4, 2021. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#n37> [in Ukrainian].
- Supreme Court. Resolution. Case 572/2944/16-ts. June 26, 2019. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82798006> [in Ukrainian].
- Supreme Court. Resolution. Case 757/2763/17-ts. December 20, 2021. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102221055> [in Ukrainian].
- Supreme Court. Resolution. Case 336/795/21. June 17, 2022. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104813613> [in Ukrainian].
- Prymorskyi District Court of Odesa. Decision. Case 522/6222/21. January 19, 2022. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102857572> [in Ukrainian].
- Ministry of Economic Development, Trade and Agriculture of Ukraine. *Pro zatverdzhennia typovykh form trudovykh dohovoriv pro nadomnu ta dystantsiinu robotu*. Order 913-21. Adopted May 5, 2021. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> [in Ukrainian].
- Ministry of Economy of Ukraine. Directorate of labor market development and working conditions. *Proekt Zakonu Ukrainy "Pro pratsiu"*. September 23, 2022. <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu> [in Ukrainian].
- Ministry of Finance of Ukraine. *Instruktsiia pro sluzhbovi vidriadzhennia v mezhakh Ukrainy ta za kordon*. Order 59. Adopted March 13, 1998. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0218-98#Text> [in Ukrainian].
- Ministry of Labor of Ukraine, Ministry of Justice of Ukraine, Ministry of Social Protection of the Population of Ukraine. *Instruktsiia pro poriadok vedennia trudovykh knyzhok pratsivnykiv*. Order 58. Adopted July 29, 1993. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93#Text> [in Ukrainian].
- Ministry of Labor of Ukraine. *Pro zatverdzhennia Typovoi formy kontraktu z pratsivnykom*. Order 23. Adopted April 15, 1994. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94#Text> [in Ukrainian].
- Ministry of Labor of Ukraine. *Metodychni rekomendatsii shchodo vyznachennia robochykh mist*. Protocol 4. Adopted June 21, 1995. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004205-95#Text> [in Ukrainian].
- Ministry of Labor and Social Policy of Ukraine. *Vypusk 1 Dovidnyka kvalifikatsiinykh kharakterystyk profesii pratsivnykiv*. Order 336. Adopted December 29, 2004. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04#Text> [in Ukrainian].

Список використаної літератури

- Герасименко, Ганна. «Дистанційна зайнятість як феномен соціально-трудових відносин». *Інноваційна економіка* 7–8 (2018): 91–6. <http://inneco.org/index.php/innecoua/article/view/320/382>.
- Дігтяренко, Ганна. «Трудова функція працівника за законодавством України: зміст та основні елементи». *Юридичний вісник* 2, № 47 (2018): 103–8. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npnauc_2018_2_16.
- Ділігул, Аліна. «До проблеми визначення поняття надомна праця». *Прикарпатський юридичний вісник* 2, № 1 (22) (2018): 84–8. http://pjuv.nuoua.od.ua/v1-2_2018/15.pdf.
- Зінченко, О. В. «До питання трудової функції осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця». *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право* 69 (2022): 201–5. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.69.34>.
- Іншин, М. І., В. Л. Костюк та В. П. Мельник, ред. *Трудове право України*. Київ: Центр учбової літератури, 2016.
- Колот, Анатолій. «Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудої сфері». *Україна: аспекти праці. Зайнятість населення та безробіття* 8 (2009): 3–14. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2009_8_3.
- Костюченко, Олена. «Питання трудової функції працівника в проєкті Трудового кодексу». *Форум права* 3 (2009): 355–9. http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2009_3_52.
- Кохан, Наталія. «Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення». Дис. канд. юрид. наук, Одеська національна юридична академія, 2008. Національний репозитарій академічних текстів.
- Мельник, К. Ю., та А. О. Бабенко. *Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору*. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ, 2016.
- Одовичена, Я. А. «Зміна місця роботи як новація умов трудового договору». *Форум права* 4 (2012): 694–701. <http://arhive.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-4/12ojautd.pdf>.
- Парпан, Тетяна. «Істотні умови трудового договору». Автореф. дис. канд. юрид. наук, Київський національний університет ім. Т. Шевченка, 2005. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського.
- Пилипенко, П. Д. *Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин*. Київ: КОО Товариство Знання, 2003.
- Пилипенко, П. Д., ред. *Трудове право України*. Київ: Ін Юре, 2003.
- Сімутіна, Яна. «Дистанційна праця в умовах карантину: спроба правового врегулювання». *Судово-юридична газета*, 5 травня 2020. <https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distantsiyna-pratsiya-v-umovakh-karantinu-sproba-pravovogo-vregulyuvannya>.
- Юшко, Алла. «Переведення на іншу роботу». Дис. канд. юрид. наук, Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого, 1999. <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/16672/1/Yushko-2002-duser.pdf>.
- Яцкевич, Іван. «Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект». *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»* 1, № 11 (2015): 1–12. <http://lj.ou.edu.ua/articles/2015/n1/15yiinpa.pdf>.
- Baruch, Yehuda, and Ian Smith. “The Legal Aspects of Teleworking.” *Human Resource Management Journal* 12, no. 3 (2002): 61–75. https://www.academia.edu/18532042/The_legal_aspects_of_teleworking.
- Baruch, Yehuda, and Ian Smith. “The Legal Aspects of Teleworking.” *Human Resource Management Journal* 12, no. 3 (2002): 61–75. https://www.academia.edu/18532042/The_legal_aspects_of_teleworking.
- Odoichena, Ya. “Changing Job Place as Innovation Conditions of Employment Contract.” *Forum Prava* 4 (2012): 694–701. <http://arhive.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-4/12ojautd.pdf> [in Ukrainian].
- Parpan, Tetiana. “Istotni umovy trudovoho dohovoru.” PhD diss. Abstract, Taras Shevchenko National University of Kyiv, 2005. National Library of Ukraine named after V.I. Vernadskyi [in Ukrainian].
- Pylypenko, P. *Pidstavy vynykennia indyvidualnykh trudovykh pravovidnosyn*. Kyiv: KOO Tovarystvo Znannia, 2003 [in Ukrainian].
- Pylypenko, P., ed. *Trudove pravo Ukrainy [Labor Law of Ukraine]*. Kyiv: In Yure, 2003 [in Ukrainian].
- Simutina, Yana. “Dystantsiina pratsia v umovakh karantynu: sproba pravovoho vrehuliuвання.” *Sudovo-iurydychna hazeta*, May 5, 2020. <https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distantsiyna-pratsiya-v-umovakh-karantinu-sproba-pravovogo-vregulyuvannya> [in Ukrainian].
- Yatskevych, Ivan. “Particular Legal Guaranties for Employee’s Labor Rights in the Process of Fulfilling Employment Contract: Scientific and Legal Aspect.” *Journal of NUOA. Law Series* 1, no. 11 (2015): 1–12. <http://lj.ou.edu.ua/articles/2015/n1/15yiinpa.pdf> [in Ukrainian].
- Yushko, Alla. “Perevedennia na inshu robotu.” PhD diss., Yaroslav Mudryi National Law Academy of Ukraine, 1999. <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/16672/1/Yushko-2002-duser.pdf> [in Ukrainian].
- Zinchenko, O. “On the Issue of Labor Function of Persons Working Outside the Location of the Employer.” *Uzhhorod National University Herald. Series: Law* 69 (2022): 201–5. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.69.34> [in Ukrainian].

Eugen Rudchenko

GUARANTEEING OF LABOUR RIGHTS WHEN PERFORMING A LABOUR FUNCTION OUTSIDE THE EMPLOYER'S LOCATION

Article 43 of the Constitution of Ukraine declares the right of everyone to work, which includes the opportunity to earn a living by work that he freely chooses or freely agrees to. In particular, the legislator focuses on the state's responsibility for creating conditions that facilitate the realisation of the right to work, prohibiting forced labour, ensuring proper and safe working conditions, guaranteeing decent wages, timely payment of wages, and protection against unlawful dismissal. The COVID-19 pandemic, which began in March 2020, forced the legislator to respond to new circumstances. Atypical forms of performance of the labour function became a new reality for millions of Ukrainians, even after the full-scale invasion of the Russian Federation on the territory of Ukraine. The article focuses on examining the issue of ensuring compliance with the rights and guarantees of the employee when performing the labour function outside the employer's location. Considering the perspectives of scholars and legislators, this study elucidates the concept and content of a labour function, provides a definition for the term "place of performance of a labour function", taking into account the distinction between the concepts of a place of work and a workplace. Additionally, the research analyses definitions and specific legislative provisions pertaining to the legal guarantees provided to an employee during the execution of a labour function.

As the main element of the study, the performance of the labour function under a contract on remote work, a contract on home work and on a business trip was considered. For a better understanding of the topic, the definitions of each of the concepts, guarantees regarding the performance of the labour function in such regimes are provided. The judicial practice regarding the peculiarities of the registration of the work of a remote employee and an employee on a business trip has been analyzed. The conclusions presented in the article provide a comprehensive answer to the issue of ensuring compliance with the rights and guarantees of the employee when performing a labour function outside the employer's location.

Keywords: place of performance of the labour function, legal guarantees, remote work, home work, business trip.

Матеріал надійшов 06.10.2023



Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)