

---

**ТРУДОВЕ ПРАВО**

---

УДК 349.23

**Литвиненко В. М.**, канд. юрид. наук, доцент  
**Крес Н. О.**, студентка групи КЮ-201**ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСТАНЦІЙНОЇ  
ТА НАДОМНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ**

**Анотація.** Стаття присвячена проведенню порівняльної характеристики дистанційної та надомної зайнятості в Україні згідно з чинним трудовим законодавством. У дослідженні проаналізовано та порівняно особливості дистанційної та надомної праці, які належать до найперспективніших форм нестандартної зайнятості працівників в Україні. Також визначено основні критерії їх розмежування.

**Ключові слова:** зайнятість, дистанційна зайнятість, надомна зайнятість, форма організації праці, трудовий договір про надомну роботу, трудовий договір про дистанційну роботу.

**Lytvynenko V. M.**, Candidate of legal sciences,  
associate professor  
**Kres N. O.**, student of the group CJ-201**COMPARATIVE CHARACTERISTICS OF DISTANCE AND HOME BASED  
EMPLOYMENT OF EMPLOYEES IN UKRAINE**

**Annotation.** The article is devoted to the comparative characteristics of distance and home-based employment in Ukraine in accordance with current labor legislation. The research analyzes and compares the features of distance and home-based work, which belong to the most promising forms of non-standard employment in Ukraine. The main criteria for their delimitation are also defined.

**Key words:** employment, distance employment, home-based employment, form of labor organization, employment contract for home-based work, employment contract for distance work.

**Актуальність теми дослідження.** Запровадження новітніх технологій у процесі трудової діяльності дало можливість вивести ринок праці на новий щабель розвитку. Саме завдяки активному розвитку технологій у сфері застосування праці з'являються нові можливості створення та удосконалення форм працевлаштування в Україні. Враховуючи умови сьогодення, основним завданням чинного трудового законодавства є удосконалення всіх форм зайнятості з метою адаптації таких форм праці до динамічних умов сучасності, надання можливості працевлаштування особам, які того потребують. Тому враховуючи зміни у трудових відносинах, а відповідно і зміни в чинному законодавстві, зокрема в Кодексі законів про працю (далі - КЗпП), порівняно невелику кількість наукових робіт щодо цієї теми, можна стверджувати про актуальність цього дослідження.

**Постановка проблеми.** До переліку найперспективніших видів нестандартної зайнятості працівників належить дистанційна та надомна робота. Важливим кроком до запровадження таких форм зайнятості стали викликані пандемією COVID-19 нововведення до чинного КЗпП у частині закріплення та уточнення регулювання таких форм організації праці, як дистанційна (ст. 60<sup>2</sup>) та надомна робота (ст. 60<sup>1</sup>). Закріплені норми потребують більш детальної характеристики та

---

**ТРУДОВЕ ПРАВО**

---

дослідження в контексті порівняння дистанційної та надомної роботи. Така деталізація дасть можливість чіткіше сформулювати уявлення про такі форми організації праці, які відповідають умовам сучасності та дають перспективи щодо розширення кількості робочих місць для працівників із використанням таких форм зайнятості.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вітчизняні науковці, такі як В. Вапнярчук, В. Вишневецька, О. Герасименко, А. Дощенко, М. Іншин, М. Наньєва, В. Носенко, С. Рудакова, Л. Щетініна та ін., у своїх наукових доробках активно досліджують особливості кожної з видів нестандартної зайнятості окремо. Наявність змін у чинному КЗпП, недостатність комплексної порівняльної характеристики дистанційної та надомної форми зайнятості роблять це питання відкритим та актуальним.

**Постановка завдання.** Метою цього дослідження є аналіз нововведень у КЗпП України стосовно надомної та дистанційної форм зайнятості, наукових праць, присвячених детальній характеристиці надомної і дистанційної роботи, та визначення основних критеріїв їх розмежування.

**Виклад основного матеріалу.** Питання застосування таких форм організації праці, як надомна та дистанційна робота, є відносно новими. На законодавчому рівні праця надомників в Україні врегульовувалася ще радянським актом – Положення про умови праці надомників, у якому передбачено, хто може працювати на дому: жінки, які мають дітей віком до 15 років; особи з інвалідністю та пенсіонери; особи, які досягли пенсійного віку, але не одержують пенсію; особи зі зниженою працездатністю, яким у встановленому порядку рекомендована праця в надомних умовах; особи, які здійснюють догляд за особами з інвалідністю або членами сім'ї, які за станом здоров'я потребують догляду; особи, зайняті на роботах із сезонним характером виробництва (у міжсезонний період), а також ті, хто навчається в очних навчальних закладах; особи, які з об'єктивних причин не можуть бути зайняті безпосередньо на виробництві в цій місцевості (наприклад, районах та місцевостях, що мають вільні трудові ресурси) [1]. Крім того, Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 року ст. 18 закріплено «Забезпечення прав інвалідів на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості» [2]. Щоправда, стаття саме в такій редакції, де передбачалася можливість осіб з інвалідністю працювати вдома, з'явилася після внесення змін у 2006 році. Втім, зміни відносин у сфері використання праці, які відбулися в період поширення інфекції COVID-19, змусили внести відповідні зміни і в основний нормативний акт у сфері праці – Кодекс законів про працю, закріпивши на законодавчому рівні нетрадиційні форми організації праці. Як стверджує А. Дощенко, зміна (еволюція) форм зайнятості – це об'єктивна відповідь економічної системи та її соціально-трудової складової на виклики динамічних змін [3, с. 21]. Нововведення, що були внесені до чинного КЗпП (ст. 60<sup>1</sup>, 60<sup>2</sup>), є результатом сучасних реалій: більшість працівників були змушені працювати поза своїм місцем роботи (офісом), тобто надомно або дистанційно. У свою чергу, трудове законодавство не було готове до таких змін. Фактично, такі нововведення були пов'язані передусім з поширенням пандемії COVID-19, тому з метою обмеження можливості живого спілкування людей уряд України на законодавчому рівні передбачив право працівників на самоізоляцію у випадках, встановлених законодавством [4]. Сьогодні важливо з'ясувати різницю між дистанційною та надомною роботою.

Одним із критерієм, що демонструє різницю дистанційної та надомної форм зайнятості, є трактування цих понять. На думку окремих науковців, дистанційна зайнятість є нестандартною

---

**ТРУДОВЕ ПРАВО**

---

формою зайнятості, яка базується на гнучких соціально-трудовах відносинах між працівником і роботодавцем та відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій [5, с. 236]. Водночас ст. 60<sup>2</sup> КЗпП дистанційну роботу закріплює як форму 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 [6]. Тобто дистанційна робота характеризується використанням інформаційно-комунікаційних технологій і можливістю працювати поза робочим місцем, розташованим на території підприємства, установи, організації. Стосовно ж поняття «надомна робота», то серед науковців існують різні думки. Так, на думку деяких, під традиційним надомництвом розуміють індивідуальну форму зайнятості, за якої трудова функція виконується в домашніх для працівника (з низькою кваліфікацією) умовах, відповідно до строків та порядків, встановлених у його трудовому договорі за угодою сторін [7]. Відповідно до ст. 60<sup>1</sup> КЗпП, 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 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 [6]. Отже, головною відмінністю зазначених форм зайнятості є: дистанційна робота може здійснюватися в будь-якому місці, яке працівник має право визначати самостійно, також може поєднувати його на території чи в приміщенні роботодавця, на відміну від надомної, де працівник виконує свою трудову функцію виключно на фіксованому та погодженому з роботодавцем місці.

Важливо детально звернути увагу на особливості використання робочого часу. Отже, при виконанні надомної роботи працівники повинні дотримуватися загального режиму роботи підприємства, установи, організації, якщо інше не встановлено трудовим договором, на відміну від дистанційної роботи, за якої працівники мають змогу розпоряджатися своїм вільним часом без підлягання правилам внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. Водночас строки для подачі звітів про виконання працівниками роботи визначається трудовим договором. При цьому тривалість робочого часу в обох випадках не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 та 51 КЗпП [6], тобто нормальної тривалості робочого часу або скороченої. Однак працівникам, які залучені до роботи на основі дистанційної форми організації праці, гарантується період вільного часу для відпочинку (так званий «період відключення»), тобто час, коли працівник може переривати інформаційно-телекомунікаційний зв'язок із роботодавцем. Разом з тим такі дії не будуть вважатися порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Проте період відключення обов'язково фіксується в трудовому договорі [6].

У чинному трудовому законодавстві передбачено, що роботодавцем надомна робота може бути застосована виключно для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таким навичкам. Тобто особа, яка має намір вступити у трудові правовідносини з роботодавцем з використанням надомної форми організації праці, має володіти практичними навичками виконання певних робіт або можливостями набути такі навички. У свою чергу, дистанційна форма зайнятості, відповідно до положень КЗпП, таких умов не передбачає [4]. Варто зазначити, що до переліку прерогатив роботодавця входить вдосконалення форм організації праці, наприклад, запровадження в процесі здійснення трудових функцій працівником новітніх технологій, які б дали змогу підвищити якість та ефективність виконаної роботи. Тобто такі працівники повинні у визначені

---

**ТРУДОВЕ ПРАВО**

---

строки відвідувати відповідні курси підвищення кваліфікації або ж навчання, щоб виконувати покладені на них завдання відповідно до стану здоров'я [4, с. 129].

Відносно ж забезпечення необхідним обладнанням та матеріалами, то КЗпП обов'язок забезпечення засобами виробництва та інструментами, необхідними для виконання працівником роботи вдома, покладає на роботодавця, а в разі використання працівником своїх інструментів йому виплачується компенсація згідно з законодавством. При використанні дистанційної форми організації праці обов'язок забезпечення працівника обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами покладається на роботодавця в тому випадку, якщо у трудовому договорі це положення не визначено [6].

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці та протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем.

Такий інструктаж (навчання) може проводитися дистанційно, з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку. У такому разі підтвердженням проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником.

При виконанні дистанційної роботи роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи.

При виконанні роботи за трудовим договором про дистанційну роботу, про надомну роботу працівник самостійно визначає своє робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому, а роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної або надомної роботи. При виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу визначене працівником робоче місце має характеризуватися наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами [8].

Відповідальність щодо безпеки та здорових умов праці належить працівнику в разі дистанційної форми зайнятості. У такому випадку роботодавець одноосібно відповідає за безпечний і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що будуть передані працівнику. Важливою гарантією пріоритетності безпеки працівника є заборона дистанційної роботи у випадку виявлення шкідливих та небезпечних виробничих чинників. Надомна робота передбачає відповідальність роботодавця щодо забезпечення безпечних умов праці.

Інструктаж з техніки безпеки та охорони праці щодо двох видів зайнятості проводиться роботодавцем, але якщо для надомної роботи такий інструктаж проводиться в його повному обсязі, то при дистанційній роботі – обмежується інструктажем з використання працівником наданих або рекомендованих роботодавцем засобів.

Специфічною ознакою дистанційної та надомної роботи є те, що відповідальність щодо забезпечення працівника потрібним (можливо дорогим) обладнанням, інструментами тощо є прерогативою роботодавця. Тому справедливим є запровадження нової підстави для притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності (ст. 134 КЗпП) – у разі шкоди, завданої роботодавцю знищенням, нестачею або ж пошкодженням наданих працівникові для виконання роботи (відповідно до трудового договору щодо дистанційної чи надомної праці) засобів та обладнань.

---

**ТРУДОВЕ ПРАВО**

---

Також слід зазначити, що такі категорії осіб, як вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах дистанційної роботи або надомної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган має для цього відповідні ресурси та засоби. [6]. Тобто укладання трудового договору із зазначеними категоріям осіб з використанням нестандартних форм організації праці дає можливість їм розширити сферу своїх можливостей, а роботодавцю – дотриматися квоти робочих місць для громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

За загальним правилом згідно з законодавством застосування надомної і дистанційної роботи відбувається на основі відповідних типових договорів. Типові форми трудових договорів про надомну і дистанційну роботу, затверджені наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України 05 травня 2021 року № 913-21. Трудові договори про дистанційну та надомну роботу укладаються в письмовій формі.

Однак законодавець дає можливість у випадках загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру запроваджувати ці форми організації праці наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про відповідну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження відповідної форми. У такому разі правила попередження про зміну істотних умов праці за 2 місяці не застосовуються [6]. Також передбачена можливість переведення працівника за його вимогою на дистанційну роботу строком до 2 місяців, якщо на робочому місці щодо нього були вчинені дії, які містять ознаки дискримінації. Отже, використання дистанційної і надомної роботи застосовується здебільшого за письмовим трудовим договором. У визначених законом випадках застосування зазначених форм організації праці може здійснюватися за наказом (розпорядженням) роботодавця, а за заявою працівника можливе переведення на дистанційну роботу.

**Висновки дослідження та перспективи подальших наукових розвідок.** У результаті проведеного дослідження можна дійти таких основних висновків:

1. Дистанційна і надомна робота має як спільні, так і відмінні риси.
2. До критеріїв, за якими дистанційна робота відрізняється від надомної роботи, належать місце виконання трудової функції працівником, режим робочого часу і підпорядкування працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку, відповідальність щодо створення безпечних та здорових умов праці, обов'язок матеріально-технічного забезпечення та ін.
3. Спільним для розглянутих форм організації праці є обов'язковість письмового оформлення трудового договору; проведення інструктажу з питань техніки безпеки, прерогатива роботодавця щодо забезпечення працівника потрібним обладнанням та повна матеріальна відповідальність.

**Література**

1. Положение об условиях труда надомников: постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС 29.09.1981 № 275/17-99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81#Text> (дата звернення: 30.11.2021).

---

**ТРУДОВЕ ПРАВО**

---

2. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text> (дата звернення: 30.11.2021)
3. Дощенко А. В. Розвиток дистанційної зайнятості як складова трансформації соціально-трудової сфери. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 4. С. 21-25.
4. Стасів О. Особливості правового регулювання дистанційної праці в Україні. *Wrocławsko-Lwowskie Zeszyty Prawnicze*. 2021. № 12. С. 127- 140.
5. Герасименко О. О., Щетініна Л. В., Рудакова С. Г. Дистанційна зайнятість: сучасні тренди в організації та оплати праці. *Бізнес Інформ*. 2017. № 11. С. 233-239.
6. Кодекс законів про працю України : Закон від 23.07.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 25.10.2021).
7. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій. *Зайнятість населення та безробіття*. 2010. № 2. С. 10-13.
8. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 49. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення 25.10.2021).

Надійшла 11.01.2023

**Бібліографічний опис для цитування:**

Литвиненко В. М. Порівняльна характеристика дистанційної та надомної зайнятості працівників в Україні / В. М. Литвиненко, Н. О. Крес // Актуальні проблеми юридичної науки та практики. – 2023. – № 1 (7). – С. 21-26