

ЦИВІЛЬНЕ І ТРУДОВЕ ПРАВО

DOI: 10.18372/2307-9061.66.17424

УДК 349.2(045)

С. В. Вишневецька,

доктор юридичних наук, професор

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8482-7942>

ОСОБЛИВОСТІ РОБОЧОГО МІСЦЯ ОСІБ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ПОЗА МІСЦЕЗНАХОДЖЕННЯМ РОБОТОДАВЦЯ: ПРАВОВІ АСПЕКТИ

Національний авіаційний університет
проспект Любомира Гузара, 1, 03680, Київ, Україна
E-mail: vyshnsv@ukr.net

Мета: визначити особливості робочого місця осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця та сучасні підходи до робочого місця як елемента організації праці. **Методи дослідження:** документального аналізу і синтезу, порівняльного аналізу, пізнавально-аналітичний, а також методи систематизації та узагальнень. **Результати:** з'ясовано поняття робочого місця як класичного елемента організації праці в організаційно-технічному, ергономічному та правовому аспектах і визначено відмінні ознаки робочих місць осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. **Обговорення:** відмінною ознакою надомної роботи є те, що існує прив'язка до місця проживання надомника, яке є для нього власне робочим місцем. Для дистанційних працівників робоче місце ні фактично, ні юридично не є значимим. Ключовою відмінною рисою дистанційної роботи від традиційного формату роботи є те, що робоче місце як таке зовсім не має значення, натомість значення має використання інформаційно-комунікаційних технологій та технічна можливість зв'язку з роботодавцем.

Ключові слова: місцезнаходження роботодавця; особи, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця; дистанційна робота; надомна робота; правове регулювання.

Постановка проблеми та її актуальність. В умовах цифровізації практично всі елементи організації праці потребують перегляду. Одним із таких елементів є робоче місце працівника, яке зазнає трансформацій як у класичному трудовому договорі, за яким трудова функція працівника, як правило, виконується за місцезнаходженням роботодавця, так і в нестандартних трудових договорах, за якими особи працюють поза місцезнаходженням роботодавця. Останнім часом правове регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, набуває особливої актуальності. Потребують вирішення окремі питання організації таких робочих місць, забезпечення на них безпечних і нешкідливих умов праці та механізму

контролю за виконанням трудової функції працівника з боку роботодавця.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. Комплексному дослідженню правового регулювання дистанційної роботи присвячена дисертація Д.О. Плехова. Окремі аспекти цієї теми досліджували Л.П. Гаращенко, Я.В. Свічкарьова, В.П. Кохан, О.С. Луценко. Правовому регулюванню трудової діяльності працівників-надомників присвячена дисертація О.С. Почанської. Правове регулювання дистанційної та надомної роботи ґрунтовно аналізувала Я.В. Сімутіна, трудові відносини на цифрових платформах досліджував М.М. Шумило, нові види договорів у сфері праці аналізували О.Г. Серета, А.М. Юшко. Серед зарубіжних вчених заслуговують на увагу дослідження Віт-

торію ді Мартіно. Також у західному академічному дискурсі існує цілий ряд досліджень, присвячених різним аспектам і проблемам робочого місця, дружнього сім'ї. Водночас в умовах сьогодення особливої актуальності набуває правове регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

Мета статті полягає у визначенні особливостей робочого місця поза місцезнаходженням роботодавця та сучасних підходів до робочого місця як елемента організації праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. В організаційно-технічному і ергономічному аспектах робоче місце трактується як місце і засоби виробництва, які на ньому знаходяться, знаряддя праці для виконання роботи, пристосовані до здійснення трудових функцій одним працівником певної професії або як частина простору, пристосована для виконання працівником (або групою працівників) виробничих функцій. В соціально-економічній системі підприємства робоче місце виступає елементом інфраструктури, що забезпечує виконання процесів праці.

Робоче місце в досліджуваному контексті будемо розглядати як фізичне робоче місце, частину фізичного простору, необхідну для здійснення трудової діяльності (виробнича зона), оснащену відповідним набором знарядь праці, призначену для діяльності одного чи декількох (за умови багатозмінної роботи) працівників в одну зміну для виконання трудової функції. Робоче місце – це конкретне місце виконання працівником своєї роботи, місце безпосередньої реалізації його трудової функції.

Робоче місце є одним із класичних елементів організації праці. Так, у п. 2 ч. 1 ст. 29 КЗпП України закріплено обов'язок роботодавця до початку роботи працівника за трудовим договором визначити робоче місце, забезпечити необхідними для роботи засобами [1]. Верховний Суд у постанові від 28 квітня 2022 року (справа № 761/48981/19) зазначив, що робоче місце працівника характеризується визначенням частини виробничого простору, оснащення основним і допоміжним технологічним обладнанням, інвентарем, інструментом, робочими меблями, необхідними для виконання певної трудової

функції. У процесі трудової діяльності працівник постійно чи тимчасово перебуває на робочому місці, яке зазвичай визначається на підставі трудового договору [2].

У постанові Верховного Суду від 7 вересня 2022 року (справа № 554/5630/19) вказано, що робочим місцем працівника вважається певна зона, де працівник знаходиться і працює із застосуванням у процесі роботи різних технічних та/або інших засобів [3].

Відповідно до п. 20 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», робоче місце – це місце (приміщення), на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності і яке визначене, зокрема на підставі трудового договору (контракту) [4].

Розглядаючи особливості роботи поза місцезнаходженням роботодавця, насамперед необхідно з'ясувати відмінні ознаки таких робочих місць. У науковій літературі досить часто для позначення робочого місця, розташованого за місцезнаходженням роботодавця, використовують поняття «стаціонарне робоче місце». Це пояснюється тим, що згідно з тлумачним словником, «стаціонарний» означає: «який має постійне місце дії, перебування і постійну організацію (на відміну від пересувного або тимчасового); пов'язаний з постійним або довготривалим перебуванням на одному місці; закріплений на нерухомій основі, фундаменті; не переносний, не пересувний; незмінний, постійний» [5].

У КЗпП України відсутнє поняття «стаціонарне робоче місце». Натомість судова практика оперує поняттям «фіксоване робоче місце». Так, у вже згадуваній постанові Верховного Суду від 7 вересня 2022 року (справа № 554/5630/19) вказано, що трудова діяльність працівника може здійснюватися (а відповідно його робоче місце може знаходитися) безпосередньо на підприємстві (фіксоване робоче місце) або в межах іншого територіального простору, який використовує працівник для виконання трудових обов'язків [3].

Згідно з тлумачним словником, фіксувати означає «визначати, встановлювати щонебудь» [5]. Отже, якщо йдеться про звичайний (типовий) трудовий договір, за яким робоче місце працівника знаходиться за місцем знахо-

дження роботодавця, таке робоче місце є фіксованим.

Якщо робоче місце не має чіткої фіксації у просторовому вимірі, таке робоче місце називають мобільним. При цьому робота може виконуватися будь-де, в будь-який час відповідно до сфери діяльності та завдань працівника, робочого графіка і способу життя працівника, без обов'язкової конкретизації робочого місця, а також «в дорозі». Згідно з тлумачним словником, мобільний означає «здатний до швидкого пересування; рухливий» [5].

Окремо варто зупинитись на роботі роз'їзного характеру і на робочих місцях працівників, робота яких пов'язана з постійними переміщеннями у просторі. До таких працівників відносяться працівники, робота яких пов'язана з рухом і обслуговуванням транспортних засобів, а також працівники, які в силу специфіки своєї трудової функції вимушені постійно змінювати робочі зони: сімейні лікарі і працівники сфери соціального обслуговування, які відвідують пацієнтів вдома, егері і лісники, які виконують «лісовий обхід», слюсарі й сантехніки, які працюють на різних об'єктах за викликом, охоронці, які патрулюють декілька об'єктів, промислові водолази тощо.

На жаль, законодавство не дає легального роз'яснення, що визнається роботою в дорозі, рухомим чи роз'їзним характером роботи. Згідно з поширеною в літературі думкою і зі сформованою практикою, під роз'їзною розуміють роботу, виконання якої безпосередньо пов'язане з регулярними службовими поїздками з переміщеннями по одному чи декількох населених пунктах чи від одного населеного пункту до іншого і в даному випадку працівник має можливість щоденно повертатись до місця свого проживання. До таких працівників відносять кур'єрів, торгових агентів, страхових консультантів, працівників сервісних служб тощо. Наприклад, для працівника з роз'їзним характером роботи в Канаді встановлено межу в 16 кілометрів від його місця роботи (тобто місцезнаходження роботодавця), далі якої роботодавець не має права його направляти.

Отже, для працівників з роз'їзним та рухомим характером роботи характерна постійна

зміна робочих зон, на яких виконується трудова функція. Але всі ці робочі зони або знаходяться в транспортній доступності працівника протягом робочого дня (зміни) або розміщуються на одному виробничому об'єкті. Можна підсумувати, що робоче місце не вважається фіксованим, якщо воно складається з декількох робочих зон, які постійно змінюються.

Під роботою в дорозі зазвичай розуміють роботу працівників, які не мають можливості повертатися додому щоденно. Як приклад можна навести водіїв-далекобійників, експедиторів, членів екіпажів морських та повітряних суден тощо. Також робота характеризується як робота в дорозі, якщо трудова функція працівників виконується в процесі руху транспортного засобу (наприклад, у начальників (бригадирів) пасажирських потягів, провідників вагонів, працівників поштових вагонів, офіціантів вагонів-ресторанів тощо).

Отже, мобільним є робоче місце працівників з роз'їзним та рухомим характером роботи, для якого характерна постійна зміна робочих зон, на яких виконується трудова функція, працівників, які виконують роботу в дорозі і працівників, керуючих транспортними засобами, робоче місце яких знаходиться в самому транспортному засобі

Якщо робоче місце працівника знаходиться поза місцезнаходженням роботодавця, таке робоче місце є віддаленим. Згідно з тлумачним словником, віддалений означає «який знаходиться або розташований на далекій відстані від кого-, чого-небудь; далекий» [5].

Концепція віддаленої роботи (telework) була розроблена американським ученим Джеком Ніллесом, і тоді ж вперше було введено поняття «гнучке робоче місце» [6].

Робота поза основним місцем роботи («гнучке робоче місце») представлена двома різновидами: 1) надомна робота без використання інформаційних технологій, в тому числі для осіб, які знаходяться у постійних поїздках; 2) робота поза основним офісом з використанням інформаційних технологій протягом повного робочого дня.

Вітторіо ді Мартіно запропонував таку типологію дистанційної роботи: 1) робота у себе

вдома, за якої працівникам немає необхідності їздити на роботу в офіс роботодавця; 2) робота в дочірніх офісах, тобто у спеціальних офісах, віддалених від місця знаходження роботодавця, але працівники при цьому підтримують з ним постійний електронний зв'язок; 3) робота на будь-якому альтернативному робочому місці, тобто в місцях, які використовуються на непостійній основі, де можливий коворкінг і є доступ до мережі Інтернет; 4) робота у спеціальному call-центрі, тобто у місці, де телефонні оператори приймають дзвінки, можуть надавати різні послуги (маркетинг через інтернет-магазини, служба електронної допомоги); 5) мобільна чи кочова робота – обслуговування клієнтів поза офісом, тобто робота в різних мінливих у часі змінних місцях; транскордонна робота – робота між країнами і континентами, яка може бути здійснена з меншими витратами чи в менш регульованому робочому оточенні, як правило, на значному географічному віддаленні [7, р. 12].

До речі, в теорії трудового права зустрічаються різні думки щодо співвідношення понять «дистанційна робота» і «віддалена робота». Так, на думку одних учених, віддалена робота – це родова ознака, а дистанційна робота, як і надомна робота – видова, на думку інших, дистанційна та віддалена робота – це одне й теж саме. Поділяємо точку зору Д.О. Плехова, який вважає, що дистанційна та віддалена робота є синонімами, а їх розмежування пов'язане із варіативністю перекладу з англійської мови. Категорія «віддалена робота» є збірним поняттям, яке охоплює як дистанційну, так і надомну працю. А захаращення законодавства і хаос у наукових підходах створюють лише складнощі як для правозастосування, так і для удосконалення правового регулювання дистанційної та надомної роботи. Слід чітко розуміти, що дистанційна та надомна робота виконуються віддалено від стаціонарного робочого місця, з цим і пов'язана поява категорії «віддалена робота» [8, с. 3].

Отже, віддалена робота – це родова ознака, яка означає її виконання на відстані від місцезнаходження роботодавця і яка характерна для таких видів як дистанційна і надомна робота. Відповідно до віддалених робочих місць (тобто таких, що знаходяться віддалено від місцезна-

ходження роботодавця) належать насамперед робочі місця дистанційних працівників і робочі місця надомників.

У ст. 60-1 КЗпП України місце роботи надомника визначено як «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 роботодавця».

Головна (організаційна) особливість праці надомників – робота вдома. Вона своєю чергою породжує таку організаційну особливість як необхідність організації робочого місця вдома, що передбачає розподіл обов'язків між сторонами по організації робочого місця, про які сторони повинні домовитися: 1) надання матеріалів і обладнання, вивезення готової продукції (організаційна особливість); 2) компенсація за використання майна надомника в інтересах роботодавця (майнова особливість). Оскільки надомник завжди використовує якесь майно для організації свого робочого місця, умова про використання особистого майна підлягає включенню в трудовий договір. Отже, використання особистого майна надомників є другою (похідною) особливою ознакою.

О.С. Почанська звертала увагу на те, що в трудовому договорі з надомником може зазначитися місце роботи працівника як приналежність такого працівника до певної структурної частини роботодавця. Разом із тим, що умова про робоче місце не є істотною при укладенні трудового договору, випадок укладення такого договору із надомником є виключенням. Умова про робоче місце є істотною-обов'язковою для трудових договорів, які укладаються з такою категорією працівників, як надомники, оскільки ця умова визначає характер трудових відносин із працівником. Отже, трудова діяльність надомника представляє собою організовану працю в інтересах суспільства, що характеризується такою особливою ознакою як виконання роботи

вдома, тобто робочим місцем працівника є його місце постійного або тимчасового перебування [9, с. 48].

У ст. 60-2 КЗпП України місце роботи дистанційного працівника визначено як «робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника». У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому (ч. 4 ст. 60-2 КЗпП України).

Ключовими відмінними ознаками дистанційної зайнятості є наступні: 1) просторова віддаленість робочого місця працівника від місця знаходження організації роботодавця; 2) застосування інформаційно-комунікаційних технологій для здійснення трудової діяльності (мережа Інтернет); 3) гнучкі режими організації робочого часу, графіку роботи.

Дистанційні працівники практично не обмежені у виборі не тільки місця, а навіть способу виконання покладеної на них трудової функції.

Загалом можна констатувати, що відбулась зміна традиційного уявлення про робоче місце як елемент організації праці. Під впливом розвитку цифрових технологій спостерігається стирання просторових меж: працівнику не обов'язково знаходитися в полі зору роботодавця, щоб виконувати трудову функцію і залишатись підконтрольним роботодавцеві. Навіть у традиційних трудових відносинах змінюються підходи до формування робочого простору. На сьогодні багато компаній намагається знайти компромісне рішення, яке буде поєднувати в собі кращі сторони як традиційної кабінетної системи, так і «open space». Наприклад, в офісі компанії «Google» в Нью-Йорку немає закріплених за працівниками робочих місць, тобто можна працювати, сидячи в холі на дивані, у кімнаті з ігровими автоматами, в столовій чи навіть на даху, або можна використати один із окремих кабінетів, якщо працівник бажає попрацювати індивідуально. Керівництво і топ-менеджмент також можуть самостійно обирати місце для роботи й ділових зустрічей, що зменшує почуття нерівності всередині колективу.

Все це дозволяє змінити ставлення до роботи з монотонної рутини на творче самоствердження, що позитивно позначається на якості й ефективності праці. «Google» цілком успішно реалізувала систему «гнучкого» робочого простору, за якої кожен працівник може знайти зручний особисто для себе підхід.

Отже, сучасні ресурси дозволяють виконувати роботу на відстані, при цьому пріоритетом стає виконання працівником роботи, орієнтованої на результат. Враховуючи особливості роботи на відстані, контроль роботодавця за працівником набуває іншої форми – контролю за результатом роботи, а не за процесом безпосереднього виконання трудової функції. Акцент зміщується з процесу праці на результат праці.

В Україні впроваджено концепцію цифрового робочого місця [10], яке є віртуальним еквівалентом фізичного робочого місця, котрий вимагає належної організації, користування та управління, оскільки воно має стати запорукою підвищеної ефективності працівників та створення для них більш сприятливих умов праці.

В сучасних умовах цифрової економіки стає все більш актуальним питання віртуалізації робочих місць. Відбувається виведення робочого місця з традиційних рамок підприємства, переведення його в цифровий «віртуальний» формат. Це дозволяє працювати без прив'язки до підприємства і його матеріально-технічної бази.

Висновки. Отже, підсумовуючи вищевикладене, можна констатувати, що робоче місце поза місцезнаходженням роботодавця має свої особливості. В традиційному трудовому договорі, на підставі якого виникають і реалізуються трудові відносини за місцезнаходженням роботодавця, умова про робоче місце не є обов'язковою. У трудових договорах, на підставі яких виникають і реалізуються трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, умова про робоче місце має свої особливості. Спільним між ними є те, що трудова функція виконується поза робочими приміщеннями роботодавця. Але у договорі про надомну роботу умова про робоче місце є обов'язковою. Адже робочі місця надомників можуть бути створені тільки в конкретному жиллому приміщенні. Відмінною ознакою надомної роботи є те, що робо-

че місце надомника завжди має чітку фіксацію у просторовому вимірі, оскільки завжди знаходиться в конкретному жилу приміщенні. Існує прив'язка до місця проживання надомника, яке є для нього власне робочим місцем.

Робоче місце дистанційного працівника є мобільним. Для дистанційних працівників робоче місце ні фактично, ні юридично не є значимим. Згідно з підходом законодавця, який впливає з положень КЗпП України про дистанційну роботу, трудова функція може виконуватись будь-де, проте з дотриманням умови про те, що таке виконання, а також взаємодія сторін трудового договору відбуваються з використанням телекомунікаційних мереж. Фактично єдина вимога, яку встановлює законодавець до робочого місця дистанційного працівника, – це наявність інформаційно-телекомунікаційних мереж, у тому числі мережі «Інтернет», і мереж зв'язку загального користування, що забезпечують зв'язок працівника і роботодавця. Отже, можна зробити висновок, що ключовою відмінною рисою дистанційної роботи від традиційного формату роботи є те, що робоче місце як таке зовсім не має значення, натомість значення має використання інформаційно-комунікаційних технологій та технічна можливість зв'язку з роботодавцем.

Література

1. Кодекс законів про працю України: Закон від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top> (дата звернення: 27.02.2023).
2. Постанова Верховного Суду від 28 квіт. 2022 р. у справі № 761/48981/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104191728> (дата звернення: 27.02.2023).
3. Постанова Верховного Суду від 7 верес. 2022 р. у справі № 554/5630/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106708270> (дата звернення: 27.02.2023).
4. Про зайнятість населення: Закон України від 05 лип. 2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/5067-17> (дата звернення: 27.02.2023).
5. Академічний тлумачний словник української мови. URL: <http://sum.in.ua/> (дата звернення: 27.02.2023).

6. W. Schiff Frank. Working at Home Can Save Gasoline. *The Washington Post*. 2 September 1979.

7. Vittorio Di Martino. The high road to teleworking. *Promoting decent work*. Geneva, 2001.

8. Плехов Д.О. Правове регулювання дистанційної роботи: дис. на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2022. 209 с.

9. Почанська О.С. Правове регулювання трудової діяльності працівників-надомників в сучасних умовах: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2015. 196 с.

10. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 січ. 2018 р. № 67-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%25D1%2580?lang=uk#Text> (дата звернення: 27.02.2023).

References

1. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny: Zakon vid 10 hrud. 1971 r. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top> (data zvernennya: 27.02.2023).
2. Postanova Verkhovnoho Sudu vid 28 kvit. 2022 r. u spravi № 761/48981/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104191728> (data zvernennya: 27.02.2023).
3. Postanova Verkhovnoho Sudu vid 7 veres. 2022 r. u spravi № 554/5630/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106708270> (data zvernennya: 27.02.2023).
4. Pro zaynyatist naseleennya: Zakon Ukrayiny vid 05 lyp. 2012 r. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/5067-17> (data zvernennya: 27.02.2023).
5. Akademichnyy tлумachnyy slovnyk ukrayinskoyi movy. URL: <http://sum.in.ua/> (data zvernennya: 27.02.2023).
6. W. Schiff Frank. Working at Home Can Save Gasoline. *The Washington Post*. 2 September 1979.
7. Vittorio Di Martino. The high road to teleworking. *Promoting decent work*. Geneva, 2001.
8. Plyekhov D.O. Pravove rehulyuvannya dystantsiynoyi roboty: dys. na zdobuttya naukovoho stupenya doktora filosofiyi za spetsialnistyu 081 «Pravo». Natsionalnyy yurydychnyy universytet imeni Yaroslava Mudroho, Ministerstvo osvity i nauky Ukrayiny, Kharkiv, 2022. 209 s.

9. Pochanska O.S. Pravove rehulyuvannya trudovoyi diyal'nosti pratsivnykiv-nadomnykiv v suchasnykh umovakh: dys. ... kand. yuryd. nauk. Kharkiv, 2015. 196 s.

10. Kontsepsiya rozvytku tsyfrovoyi ekonomiky ta suspilstva Ukrainy na 2018-2020

roky: Rozporyadzhennya Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 17 sich. 2018 r. № 67-r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%25D1%2580?lang=uk#Text> (data zvernennya: 27.02.2023).

Svitlana Vyshnovetska

FEATURES OF THE WORKPLACE OF PERSONS WORKING OUTSIDE THE EMPLOYER'S LOCATION: LEGAL ASPECTS

National Aviation University
Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03680, Kyiv, Ukraine
E-mail: vyshnsv@ukr.net

Purpose: to determine the peculiarities of the workplace of persons working outside the employer's location and modern approaches to the workplace as an element of work organization. **The methodological basis of the study** comprises documentary analysis and synthesis, comparative analysis, cognitive-analytical methods, as well as methods of systematization and generalization. **Results:** a concept of the workplace as a classic element of work organization in organizational, technical, ergonomic and legal aspects is clarified and differentiating features of the workplaces of persons working outside the employer's location are determined. **Discussion:** a differentiating feature of home work is that there is an attachment to the worker's place of residence, which is the actual workplace for him/her. For remote workers, the workplace is neither factually nor legally significant. A key differentiating feature of remote work from the traditional work format is that the workplace itself does not matter at all, instead, the use of information and communication technologies and the technical possibility of communication with the employer are important.

Analyzing the judicial practice, it was concluded that a fixed workplace is a workplace that is located directly at the enterprise. Instead, the workplace, which does not have a clear fixation in the spatial dimension, is called as mobile. Such is the workplace of the employees with a traveling and mobile nature of work, which is characterized by a constant change of work zones in which the labour function is performed, the employees who perform work on the road and the employees who drive vehicles, whose workplace is located in the transport area itself means.

If the employee's workplace is located outside the location of the employer, such workplace is remote. We share a position of those scientists who believe that a category "remote work" is a collective concept that covers both remote and home work. Remote work is a generic feature, which means its performance at a distance from the location of the employer and which is characteristic of such types as remote and home work. Thus, the remote workplaces (i.e., those located far from the location of the employer) includes first of all the workplaces of the remote workers and the workplaces of the home workers. What they have in common is that these types of work are performed outside the employer's premises. The great thing is that the homemaker's workplace always has a clear fixation in the spatial dimension, as it is always located in a specific living space. The remote worker's workplace is mobile.

Key words: location of the employer; persons who work outside the employer's location; remote work; homework; legal regulation.

Стаття надійшла до редакції 06.03.2023