

Трудове право, регулювання трудових відносин

УДК 349.2:331.101.3:004.738.5

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.14617233>

Законодавче забезпечення прав працівників у сфері дистанційної праці

Дубова Катерина Олександрівна,

кандидат юридичних наук, доцент кафедри морського та господарського права, Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова, 54007, м Миколаїв, проспект Героїв України 9, Україна,
ORCID <https://orcid.org/0000-0002-1098-9620>

Пироговська Віра Олександрівна,

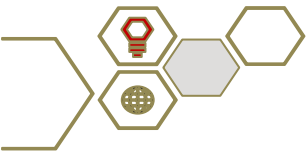
кандидат юридичних наук, доцент кафедри міжнародного права, європейської та євроатлантичної інтеграції, Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, 04212, м. Київ, вул. Левка Лук'яненка 13Б, Україна,
ORCID <https://orcid.org/0000-0003-3339-8417>

Дума Олександр Олегович,

кандидат юридичних наук, старший викладач кафедри права та європейської інтеграції, Державний біотехнологічний університет, 61002, м. Харків, вул. Алчевських 44, Україна,
ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7403-1470>

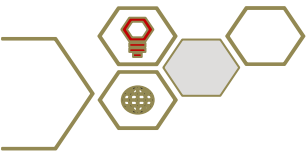
Прийнято: 17.12.2024 | Опубліковано: 08.01.2025

Анотація. Дистанційна праця набуває все більшого значення в умовах глобалізації, технологічних змін та кризових ситуацій, таких як пандемія COVID-19 та збройна агресія росії проти України. У зв'язку з цим правове



регулювання віддаленої роботи є важливим аспектом забезпечення трудових прав працівників та ефективного функціонування економіки. В Україні це питання набуло особливої актуальності через необхідність адаптації трудового законодавства до нових реалій, зокрема умов воєнного стану та пов'язаних із ним обмежень. **Метою** статті є дослідження особливостей правового регулювання дистанційної праці в Україні, визначення основних проблем, що виникають у забезпеченні прав працівників у контексті віддаленої роботи, а також ефективності чинних нормативно-правових актів у сфері дистанційної праці. Для досягнення поставленої мети використано аналітичний, порівняльно-правовий **методи**, а також методи системного й комплексного аналізу. Здійснено аналіз чинного трудового законодавства України в частині дистанційної праці, вивчено міжнародний досвід і нормативно-правові акти, що регулюють віддалену роботу. **У результаті** дослідження було визначено, що українське законодавство у сфері дистанційної праці зазнало суттєвих змін, зумовлених глобальними та внутрішніми викликами. Проте, незважаючи на наявність основних нормативних актів, практика їх застосування виявила проблеми у сфері дотримання прав працівників щодо захисту конфіденційності, тривалості робочого часу, доступу до ресурсів і системи технічного забезпечення. Під час дії режиму воєнного стану було виявлено специфічні обмеження, які потребують подальшого вдосконалення. **У висновках** підсумовано, що дистанційна праця в Україні потребує подальшого вдосконалення правового регулювання, оскільки чинні нормативно-правові акти не завжди відповідають потребам реального функціонування цього виду зайнятості. Зокрема, необхідно розробити більш детальну регламентацію щодо захисту прав працівників, удосконалення системи забезпечення технічними засобами та розв'язання проблем комунікації в умовах віддаленої роботи.

Ключові слова: цифрові трудові контракти, регулювання віддаленої роботи, захист трудових прав, соціальні стандарти працівників.



Legislative support for employees' rights in the field of remote work

Kateryna Dubova,

Candidate of Sciences of Law, Associate Professor of the Department of Maritime and Commercial Law, Admiral Makarov National University of Shipbuilding, 54007, Mykolaiv, ave. Heroiv Ukrainy 9, Ukraine, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-1098-9620>

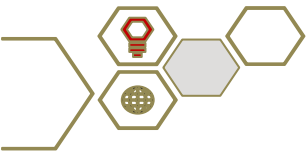
Vira Pyrohovska,

Candidate of Sciences of Law, Associate Professor of the Department of International Law, European and Euro-Atlantic Integration, Bori Grinchenko Kyiv Metropolitan University, 04212, Kyiv, st. Levka Lukianenka 13B, Ukraine, ORCID <https://orcid.org/0000-0003-3339-8417>

Oleksandr Duma,

Candidate of Juridical Sciences, Senior Lecturer of the Department of Law and European Integration, State Biotechnological University, 61002, Kharkiv, st. Alchevsky 44, Ukraine, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7403-1470>

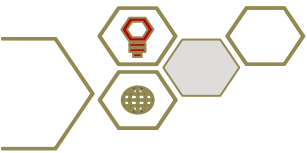
Abstract. Remote work is becoming increasingly important in the context of globalization, technological changes and crisis situations, such as the COVID-19 pandemic and Russia's armed aggression against Ukraine. In this regard, the legal regulation of remote work is becoming an important aspect of ensuring the labor rights of employees and the effective functioning of the economy. In Ukraine, this issue has become especially relevant due to the need to adapt labor legislation to new realities, in particular, in conditions of martial law and restrictions. **The purpose** of the article is to study the features of the legal regulation of remote work



in Ukraine, identify key problems that arise in ensuring the rights of employees in the context of remote work, as well as assess the effectiveness of current regulatory legal acts in the field of remote work. To achieve this goal, an analytical, comparative legal **methods**, as well as methods of systemic and complex analysis were used. An analysis of the current labor legislation of Ukraine in terms of remote work was conducted, international experience and regulatory legal acts regulating remote work were studied. As a **result** of the study, it was determined that Ukrainian legislation in the field of remote work has undergone significant changes that have become necessary in response to global and domestic challenges. However, despite the presence of basic regulatory acts, the practice of their application has shown the presence of problems in the field of employee rights, such as protection of confidentiality, working hours, access to resources and technical support. During the war, specific restrictions were identified that require further improvement. **The conclusions** summarize that remote work in Ukraine requires further improvement of legal regulation, since current regulatory acts do not always meet the needs of the real functioning of this type of employment. In particular, it is necessary to develop more detailed regulations on the protection of employee rights, improving the system of providing technical means and solving communication problems in remote work.

Keywords: digital labor contracts, regulation of remote work, protection of labor rights, social standards of employees.

Постановка проблеми. Сучасні процеси цифровізації та глобалізації значно трансформують традиційні підходи до організації праці, зумовлюючи поширення дистанційної форми роботи. Особливо актуальним це явище стало в період пандемії COVID-19, коли дистанційна праця стала не лише тимчасовим рішенням, а й однією з основних форм трудових відносин. Проте такі зміни висувають нові вимоги до законодавчого регулювання, яке має забезпечити ефективний захист прав працівників і гарантувати дотримання соціальних стандартів.



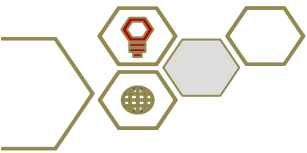
На сьогодні законодавче забезпечення прав працівників у сфері дистанційної роботи залишається недосконалим і має переважно фрагментарний характер. Це проявляється у відсутності чіткої регламентації цифрових трудових контрактів, які є основним інструментом закріплення взаємних зобов'язань роботодавців і працівників в умовах віддаленої роботи. Крім того, правові прогалини стосуються гарантій соціальних стандартів працівників, зокрема права на справедливую оплату праці, безпечні умови роботи та соціальний захист. Актуальними є й питання захисту трудових прав у контексті регулювання тривалості робочого часу, збереження конфіденційності даних і гарантій зайнятості.

Недостатня адаптованість правових норм до умов дистанційної праці створює ризики зловживань, порушення трудових прав та соціальної незахищеності працівників. Це знижує рівень довіри між сторонами трудових відносин і може стати перешкодою для подальшого розвитку цієї форми зайнятості.

Таким чином, виникає потреба в комплексному науковому дослідженні, спрямованому на вдосконалення законодавчого регулювання дистанційної роботи. Особливу увагу варто приділити цифровим трудовим контрактам, забезпеченню соціальних стандартів та правовому захисту трудових прав працівників у нових умовах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика дистанційної праці, зокрема її правове регулювання, активно досліджується науковцями у зв'язку з поширенням цифрових технологій і трансформацією трудових відносин. У науковій літературі значну увагу приділено питанням правового оформлення віддаленої роботи, впровадженню цифрових трудових контрактів, забезпеченню соціальних гарантій та захисту прав працівників.

Зокрема, у роботах І. О. Таран, Л. О. Васечко [1], С. Р. Сулейманової [2] розглядаються аспекти гнучкості робочого часу, цифрового обліку виконаних завдань та викликів, пов'язаних із конфіденційністю персональних даних працівників. Інші дослідники, серед яких В. А. Кокonos, Е. О. Шустрова [3],



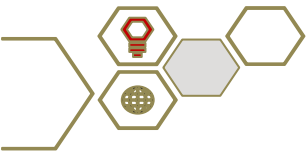
V. Lukianets-Shakhova, L. Ganus, K. Bryl, Y. Nehoda, I. Rega [4], наголошують на необхідності забезпечення однакових соціальних гарантій для працівників, зайнятих у дистанційній формі праці, і для працівників традиційних форм зайнятості.

Водночас у науковій літературі, присвяченій обраній проблематиці, все ще існують певні прогалини. Зокрема, недостатньо дослідженими залишаються питання адаптації цифрових трудових контрактів до реалій сучасного ринку праці та забезпечення належного правового захисту працівників у транскордонному контексті. На цьому наголошено в працях таких учених, як І. Бакіна [5], А. М. Тумчyshyn [6], Г. В. Логвинський [7]. До того ж обмежено висвітлюються питання балансу між гнучкістю дистанційної праці та забезпеченням соціальних стандартів, зокрема щодо права на відпочинок і захисту від понаднормових навантажень.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на значний прогрес у правовому регулюванні дистанційної праці, існує низка нерозв'язаних питань, які вимагають подальшого аналізу. Серед важливих проблем варто виокремити недостатню деталізацію механізмів забезпечення прав працівників під час дистанційної роботи, відсутність чітких процедур контролю за дотриманням трудового законодавства в умовах віддаленої роботи, а також прогалини в регулюванні використання працівниками власного обладнання та забезпеченні захисту конфіденційної інформації.

Додатково, в умовах кризових ситуацій, таких як режим воєнного стану, зростає потреба в удосконаленні нормативно-правової бази для регулювання праці громадян, які перебувають за кордоном. У цій статті здійснено систематизацію актуальних проблем, проаналізовано недоліки чинного законодавства та окреслено можливі напрями для їх усунення.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є аналіз сучасного стану законодавчого забезпечення прав працівників у сфері дистанційної праці та розробка пропозицій щодо вдосконалення нормативно-



правового регулювання з урахуванням викликів цифровізації, потреб у захисті трудових прав і гарантуванні соціальних стандартів.

Завдання статті:

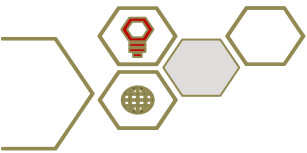
- 1) дослідити особливості правового регулювання дистанційної праці;
- 2) визначити основні проблеми в забезпеченні прав працівників, які виникають в умовах віддаленої роботи;
- 3) оцінити ефективність чинних нормативно-правових актів у сфері дистанційної праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дистанційна робота є одним з основних проявів трансформації трудових відносин в умовах цифровізації та глобалізації. Цей формат праці дозволяє виконувати робочі обов'язки поза межами офісу, використовуючи сучасні засоби комунікації та інформаційні технології. Характерні ознаки дистанційної зайнятості представлені на рис. 1

Регулярність	Виконання роботи поза установою роботодавця	Використання сучасних технологій
Віддалена робота має бути систематичною та здійснюватися на постійній основі або за заздалегідь визначеним графіком. Це відрізняє її від епізодичного виконання обов'язків поза офісом, наприклад, під час відрядження.	Працівник може працювати з дому, коворкінгу або іншого місця, що не є безпосередньо пов'язаним із розташуванням компанії. Це дозволяє уникати витрат часу та ресурсів на дорогу до офісу та знижує потребу в утриманні офісних приміщень.	Серед таких технологій – хмарні платформи, інструменти для відеоконференцій, системи управління проєктами та засоби для обміну документами. Вони забезпечують зв'язок між працівником та роботодавцем, доступ до корпоративних ресурсів і можливість виконувати завдання в режимі онлайн.

Рис. 1. Характерні ознаки дистанційної зайнятості

Джерело: складено авторами на основі [8]

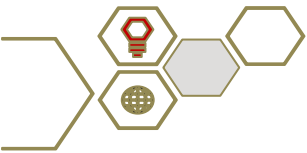


Термінологія, що описує дистанційну роботу, має багаторічну історію. У міжнародній практиці зазвичай використовуються поняття «telework» та «telecommuting», які буквально означають «робота віддалено» або «робота, що здійснюється поза приміщенням роботодавця за допомогою засобів зв'язку». Як вказує В. А. Коконос, уперше застосував ці терміни в 1973 році американський професор Джек Нілс, який у своїй книзі «Телекомунікаційний транспортний компроміс: варіанти для майбутнього» описав нову форму організації праці [3, с. 229]. Його праця стала важливим поштовхом для наукових досліджень, а також нормативних змін, які стосуються організації праці в умовах цифровізації.

Подальший розвиток концепції дистанційної роботи закріпився на нормативному рівні. Важливим етапом у цьому напрямі стало прийняття 16 липня 2002 року Європейським Союзом рамкової угоди, присвяченої регулюванню дистанційної роботи (The Framework Agreement on Telework). Згідно зі статтею 2 цього документа, дистанційна робота визначається як «одна з форм організації і/або виконання роботи, з використанням інформаційних технологій, в контексті трудового договору або трудових відносин, де робота, яка також може бути виконана в приміщеннях роботодавця, здійснюється за межами цих приміщень на регулярній основі» [9].

Це визначення підкреслює як інноваційність такої форми праці, так і її гнучкість, що робить дистанційну роботу актуальним інструментом для сучасного ринку праці. Окрім того, воно відображає важливість правового регулювання цього виду діяльності, що передбачає врахування технологічних, соціальних і правових аспектів.

Регулювання дистанційної роботи в європейських країнах здебільшого залежить від рівня розвитку трудового законодавства та практики. Більшість країн Європи або регулюють дистанційну роботу мінімалістично, або взагалі не мають чітких законодавчих норм. Цей підхід є схожим до того, що існує в



Україні, однак деякі країни вже зробили значні кроки для покращення цього аспекту [5].

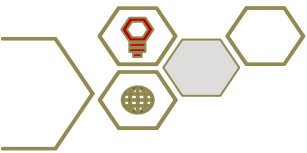
Наприклад, в Іспанії детальне законодавство щодо дистанційної роботи було прийняте в жовтні 2020 року. До цього часу воно обмежувалося однією статтею в Статуті робітників. Нове законодавство передбачає договірний принцип регулювання, де основні аспекти, зокрема витрати працівника, компенсації, надане обладнання, чітко обумовлюються в договорі. Важливим є те, що регулювання застосовується лише до тих працівників, які працюють дистанційно щонайменше 30% свого робочого часу [5].

В Австрії законодавче регулювання дистанційної роботи відсутнє, але пандемія Covid-19 стимулювала активний розвиток практики договірного регулювання. Тут питання щодо початку та завершення дистанційної роботи, забезпечення обладнанням та компенсацій визначаються індивідуальними або колективними договорами. На відміну від України, австрійське законодавство забороняє роботодавцям використовувати програмне забезпечення для моніторингу працівників без їхньої попередньої згоди [5].

Німеччина та Греція є прикладами найбільш деталізованого законодавчого регулювання дистанційної роботи [10, с. 337]. У Німеччині обов'язковою є договірна фіксація умов дистанційної роботи, причому роботодавець зобов'язаний забезпечувати працівника не лише технічними засобами, а й частково компенсувати витрати на оренду приміщення, опалення чи електроенергію. У Греції основним принципом є договірний підхід, але пандемія дозволила роботодавцям тимчасово запроваджувати дистанційну роботу самостійно [5].

У більшості країн Європи, як і в Україні, договірний підхід залишається основним принципом регулювання. Однак, на відміну від українського законодавства, у багатьох країнах ЄС більш чітко визначено права працівників на компенсацію витрат та забезпечення необхідними засобами для роботи.

Спільним для багатьох європейських країн є також акцент на соціально-психологічних аспектах дистанційної роботи. Законодавство передбачає



заходи для підтримки комунікації між працівниками, що працюють віддалено, та збереження корпоративної культури.

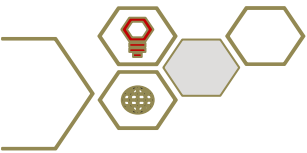
Як зазначає О. Є. Луценко, за оцінками Міжнародної організації праці (далі – МОП), приблизно 8% світової робочої сили, тобто близько 260 мільйонів працівників, працюють дистанційно. Водночас ця цифра є середньою, і реальні масштаби дистанційної зайнятості значно варіюються залежно від країни, галузі економіки та рівня цифровізації [11, с. 28].

В Україні, на жаль, поки що відсутні точні дані про поширеність дистанційної роботи. Це зумовлено обмеженістю офіційної статистики щодо нових форм зайнятості, недостатньою кількістю досліджень у цій галузі та відсутністю обов'язкової звітності роботодавців про такі форми роботи. Водночас пандемія COVID-19 суттєво сприяла поширенню дистанційної праці, що відобразилося як у законодавчих ініціативах, так і в трансформації підходів бізнесу до організації робочого процесу.

Якщо порівнювати з іншими країнами, то українська практика регулювання дистанційної роботи ще перебуває на етапі становлення. Українське законодавство має тривалу історію регулювання надомної праці, яке було започатковано ще за радянських часів. Однак питання дистанційної роботи як окремої форми зайнятості до недавнього часу залишалося поза увагою законодавців. Лише із прийняттям Закону України № 540 від 30 березня 2020 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» це питання почало отримувати належну правову основу [12].

Цей закон вперше визначив поняття дистанційної роботи та гнучкого режиму робочого часу. Також були уточнені положення щодо трудових договорів, які тепер можуть передбачати фіксований час, змінний час і перерви для відпочинку й харчування.

Подальшим розвитком правового регулювання став прийнятий 04 лютого 2021 року Закон України «Про внесення змін до деяких



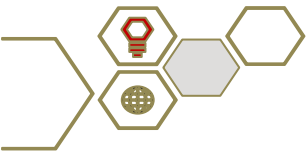
законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» [13]. Цей нормативно-правовий акт запровадив диференціацію понять «надомна робота» та «дистанційна робота», закріпивши їх як окремі форми трудової діяльності.

Відповідно до вищезазначеного закону, надомна робота – це форма організації праці, за якої працівник виконує свої обов’язки за місцем проживання або в іншому чітко визначеному приміщенні [14, с. 23]. Характерною рисою є прив’язка до конкретного місця, наявність визначеної зони та засобів праці, потрібних для виконання завдань. Використовуються технічні засоби, матеріали й інструменти, які забезпечує роботодавець. Надомна робота регламентується загальним режимом роботи підприємства, а місце її виконання фіксується в трудовому договорі.

Дистанційна робота – це форма праці, що виконується поза межами робочих приміщень роботодавця, у будь-якому місці за вибором працівника. Особливістю є використання інформаційно-комунікаційних технологій. Працівник самостійно розподіляє робочий час, і на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено договором [14, с. 23].

Основна відмінність між цими формами полягає в рівні свободи вибору місця виконання роботи, режиму праці та характері використання технічних засобів. Надомна робота прив’язана до конкретного місця, а дистанційна робота дозволяє працювати з будь-якої локації.

На підставі зазначеного вище Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» були внесені зміни й до документа, який регулює в Україні трудові правовідносини – Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [15]. До основних змін, внесених до КЗпП через впровадження статей 60¹ та 60², належать регламентація двох самостійних



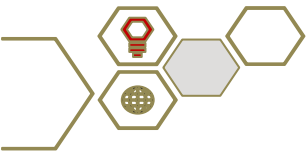
форм організації праці – дистанційної та надомної. Закріплення їх у КЗпП стало подальшим кроком у правовому регулюванні цих нових форм праці, що дозволило забезпечити чітке правове регулювання та диференціацію умов праці для кожної з них, замінивши попередні підходи до організації праці. Ці новації надали працівникам можливість поєднувати роботу в дистанційному режимі з виконанням обов'язків на робочих місцях у приміщеннях або на території роботодавця. До того ж передбачено можливість зміни робочого місця працівника за погодженням із роботодавцем або в порядку, визначеному трудовим договором. У разі неможливості виконання обов'язків на фіксованому робочому місці через незалежні від працівника причини, дозволяється повідомлення роботодавця про зміну місця виконання роботи.

Крім того, працівники, які працюють дистанційно, отримали право самостійно розподіляти свій робочий час за умови дотримання встановлених норм тривалості робочого часу, закріплених у статтях 50 та 51 Кодексу. Також законодавством передбачено право працівника вимагати тимчасового переведення на дистанційну роботу терміном до двох місяців у випадках, коли щодо нього вчиняються дії, що мають ознаки дискримінації.

У період збройної агресії проти України дистанційна зайнятість набула особливої значущості. Вона стала необхідним інструментом для підтримки економіки країни, забезпечення безперервності роботи підприємств і надання можливості працівникам виконувати свої обов'язки у складних умовах.

З початком війни українське суспільство стикнулося з численними викликами: зруйновані підприємства, вимушене переміщення громадян у межах країни та за її кордони, посилення небезпеки для життя працівників. Ці обставини значно вплинули на організацію трудових відносин, зокрема у сфері дистанційної роботи.

Згідно з Кодексом законів про працю України (КЗпП), законодавство не містить обмежень щодо дистанційної роботи для працівників, які виконують свої обов'язки з-за кордону, якщо вони працюють на українських



роботодавців [15]. Однак у період воєнного стану окремі нормативні акти запроваджують певні обмеження для деяких категорій працівників.

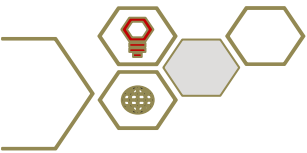
Так, для працівників державного сектору діють особливі правила. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 440 від 12 квітня 2022 року «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану», державні службовці можуть працювати дистанційно, але виключно на території України [16]. Таке рішення приймається керівником державного органу й спрямоване на забезпечення ефективного виконання завдань державної служби в умовах воєнного часу.

Аналогічні обмеження стосуються працівників підприємств державного сектору економіки. Згідно з постановою КМУ № 481 від 26 квітня 2022 року «Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану», працівники цих підприємств також можуть працювати дистанційно лише на території України [17].

Крім того, члени виконавчого органу або керівники таких суб'єктів господарювання, за рішенням суб'єктів управління об'єктами державної власності, загальних зборів акціонерів або наглядових рад, мають дотримуватись цього обмеження.

Такі обмеження обґрунтовані необхідністю забезпечення управління державними структурами та суб'єктами господарювання в умовах підвищеної загрози для національної безпеки. Присутність працівників і керівників на території України є важливим чинником для оперативного прийняття рішень, збереження контролю над державними ресурсами та підтримання сталого функціонування критичної інфраструктури.

Дистанційна робота під час воєнного стану продемонструвала свою гнучкість і ефективність у забезпеченні безперервності роботи багатьох сфер економіки. Проте запроваджені для певних категорій працівників обмеження



підкреслюють важливість збереження балансу між інтересами безпеки держави та правами працівників.

Перехід на віддалений режим роботи, зокрема в умовах воєнного стану, значно збільшив технологічні ризики для бізнесу. Зокрема, ризики витоку конфіденційної інформації, втрати даних і порушення доступності інформаційних систем стають дедалі актуальнішими, адже не всі підприємства мають можливість забезпечити своїх співробітників відповідним обладнанням та програмним забезпеченням. У таких випадках працівники змушені використовувати власні комп'ютери, які часто мають нижчий рівень захисту.

Робота з використанням домашніх пристроїв створює додаткові умови для реалізації кіберзагроз. Це зумовлено відсутністю належного рівня контролю з боку роботодавця та можливими прогалинами в захисті персональних пристроїв. Недостатній рівень захисту може призводити до несанкціонованого доступу до корпоративних мереж, зловмисного використання даних і порушення їхньої цілісності.

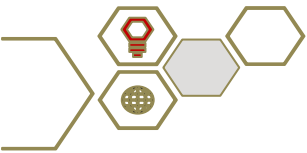
Відповідно до українського законодавства, кібербезпека визначається як захищеність життєво важливих інтересів людини, суспільства та держави під час використання кіберпростору [18]. Це передбачає виявлення, запобігання та нейтралізацію загроз національній безпеці в цифровому середовищі. Щоб мінімізувати ризики, роботодавці мають: забезпечити працівників захищеним обладнанням та програмним забезпеченням; впровадити багаторівневі системи аутентифікації; проводити регулярні навчання для працівників щодо кібербезпеки; забезпечувати резервне копіювання даних; використовувати сучасні засоби моніторингу та запобігання кіберзагрозам.

Дистанційна форма зайнятості має численні переваги, але водночас створює нові виклики як для працівників, так і для роботодавців (табл. 1)

Таблиця 1

Переваги та недоліки дистанційної форми зайнятості

Переваги	Недоліки
----------	----------



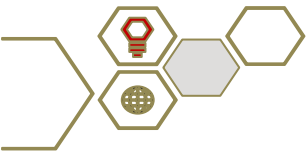
Можливість працювати без потреби щоденних поїздок до офісу. Забезпечення гнучкості. Можливість краще поєднувати робочі та сімейні обов'язки. Багато працівників оцінюють роботу вдома як ефективнішу. Комфортніші умови роботи вдома. Створення можливостей для осіб з особливими потребами.	Відсутність чіткого розмежування між роботою та особистим життям. Зменшення кількості контактів із колегами. Відсутність мотивації через зниження контролю з боку керівника. Погіршення продуктивності через неналежні умови. Технічні та організаційні бар'єри. Неможливість зосередитися через побутові фактори. Високі вимоги до самодисципліни.
---	---

Джерело: складено автором на основі [1, с. 136–137; 19]

Подальше вдосконалення нормативно-правової бази дистанційної зайнятості з урахуванням досвіду воєнного стану може стати важливим етапом розвитку трудового законодавства в Україні. Це забезпечить більш ефективне функціонування ринку праці в кризових ситуаціях та сприятиме адаптації до нових умов праці.

Висновки. Дистанційна праця в Україні набула значного поширення після змін у трудовому законодавстві, зокрема внаслідок пандемії COVID-19 та війни. Запровадження нових законодавчих норм, таких як зміни до Кодексу законів про працю України, що регулюють дистанційну та надомну роботу, стало важливим кроком до адаптації трудових відносин до сучасних реалій. Однак, незважаючи на окремі нормативно-правові акти, які визначають правовий статус дистанційної праці, залишається потреба в удосконаленні регулювання цієї сфери, зокрема для забезпечення більшої гнучкості та чітких механізмів виконання трудових прав у віддаленому форматі.

Основними проблемами для працівників, які працюють віддалено, є недостатнє забезпечення технічними засобами, обмежений доступ до корпоративної інформації, а також труднощі в захисті трудових прав, таких як право на відпустку, охорона здоров'я та безпека праці. Крім того, дистанційна робота часто є викликом для підтримки корпоративної культури та комунікації



в команді. З огляду на це, важливо враховувати специфіку дистанційної роботи в договорах та забезпечувати належний правовий захист для працівників, які працюють віддалено.

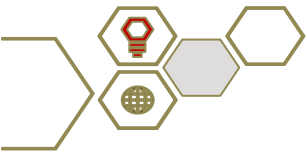
Аналіз чинних нормативно-правових актів показує, що з моменту запровадження змін до трудового законодавства було вжито важливих кроків для забезпечення прав працівників, які здійснюють свою діяльність у дистанційному режимі. Проте на практиці існують проблеми з їх ефективним застосуванням через недостатню чіткість та відсутність конкретних рекомендацій щодо багатьох аспектів віддаленої роботи. Крім того, в умовах воєнного стану та нестабільної економічної ситуації актуальними залишаються питання адаптації законодавства до нових реалій, зокрема щодо дистанційної роботи за кордоном та додаткових гарантій для працівників, які змушені працювати в екстремальних умовах.

Таким чином, для подальшого розвитку дистанційної праці в Україні необхідно здійснити більш детальне правове регулювання цієї форми зайнятості, зокрема розробити конкретні механізми захисту прав працівників та вдосконалити правові акти в частині забезпечення трудових гарантій у віддаленому форматі. Тільки в умовах комплексного підходу до нормативного забезпечення можна створити сприятливі умови для ефективної та безпечної роботи як для працівників, так і для роботодавців.

Перспективи подальших досліджень полягають в аналізі ефективності законодавчого забезпечення прав працівників, які здійснюють свою діяльність у дистанційному режимі, та визначенні шляхів його вдосконалення в умовах швидких змін на ринку праці.

Список використаних джерел

1. Таран І. О., Васечко Л. О. Правове регулювання дистанційної роботи в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2021. Вип. 67. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.67.27>



2. Сулейманова С. Р. Відшкодування шкоди за участю держави в умовах воєнного стану: процесуальні аспекти. *Цивільне судочинство та виконавче провадження в умовах воєнного стану: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. ім. Ю. С. Червоного* (Одеса, 16 грудня 2022 р.). Одеса: Фенікс, 2022. С. 69–75. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/574d70d3-c1ae-4baf-999d-de7ceac0a12d/content> (дата звернення: 01.10.2024).

3. Коконос В. А., Шустрова Е. О. Правове регулювання дистанційної праці: національний та міжнародний досвід. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. Вип. 10. С. 228–231. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-10/57>

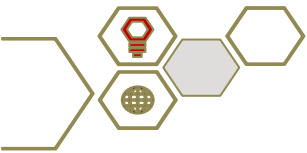
4. Lukianets-Shakhova V., Ganus L., Bryl K., Nehoda Y., Rega I. The gender policy of Ukraine: considering the eu experience. *Revista de Gestão Social e Ambiental*. 2023. Vol. 17. № 4 URL: <https://rgsa.openaccesspublications.org/rgsa/article/view/3403> (date of access: 01.10.2024).

5. Бакіна І. Дистанційка «в законі». *Юридична Газета online*. 10 листопада 2020. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/distanciyyka-v-zakoni.html> (дата звернення: 01.10.2024).

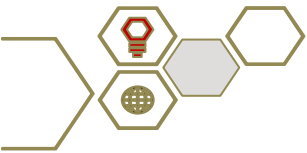
6. Tymchyshyn A. M. International experience of using special knowledge in the investigation of counterfeiting. *Actual problems of improving of current legislation of Ukraine*. 2023. Vol. 61. P. 1–26. DOI: <https://doi.org/10.15330/apiclu.61.1.26-1.39>

7. Логвинський Г. В. Родовий об'єкт для посягання на захисника чи представника особи. *Актуальні проблеми кримінального права та процесу*. 2021. Вип. 3. С. 249–254. URL: <http://www.newukrainianlaw.in.ua/index.php/journal/article/view/55> (дата звернення: 01.10.2025).

8. Загірняк Д., Дружиніна В., Дружинін В. Дистанційна робота як тренд сучасного менеджменту праці. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 48. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-39>



9. Framework agreement on telework. URL: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%20002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf (date of access: 01.10.2025).
10. Мацегора Ю. В. Забезпечення трудових прав в умовах дистанційної роботи. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 4. С. 336–338. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-4/82>
11. Луценко О. Є. Трудо-правові аспекти використання дистанційної праці в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2022. Вип. 72. С. 27–31. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.72.37>
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникнення і поширення коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 17 березня 2020 р. № 530-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text> (дата звернення: 01.10.2025).
13. 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 від 04 лютого 2021 р. № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 01.10.2024).
14. Сайченко Я. В. Дистанційна робота як одна із форм нестандартної зайнятості: правовий аспект. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2021. № 4 (74). С. 21–25. DOI: <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2021.4.4>
15. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 01.10.2024)
16. Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану: постанова Кабінету Міністрів України від 12.04.2022 №440. URL:



<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 01.10.2024).

17. Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану: постанова Кабінету Міністрів України від 26.04.2022 №481. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/481-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 01.10.2024).

18. Про основні засади забезпечення кібербезпеки України: Закон України від 05.10.2017 № 2163-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2163-19#Text> (дата звернення: 01.10.2024).

19. Овчаренко Л. В. Дистанційна робота як фактор впливу на економічну безпеку підприємства. *Ефективна економіка*. 2021. № 7. DOI: 10.32702/2307-2105-2021.7.93