

ПРАВОВИЙ СТАТУС СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

THE LEGAL STATUS OF SUBJECTS OF LABOUR RELATIONS IN THE CONTEXT OF REMOTE WORK UNDER UKRAINIAN LEGISLATION

Рассомахіна О.А., к.ю.н.,
доцент кафедри права юридичного факультету
ПВНЗ «Європейський університет»

Соцька А.М., д.ю.н.,
радник Голови національної асамблеї осіб з інвалідністю України
(на громадських засадах)

У статті досліджується правовий статус працівника, роботодавця та колективних суб'єктів трудових правовідносин в умовах дистанційної роботи за законодавством України. На основі аналізу Конституції України, Кодексу законів про працю, Закону № 1213-IX, Закону № 2136-IX, законів про охорону праці та електронні документи розкрито, як трансформуються права, обов'язки та відповідальність сторін у зв'язку з цифровізацією, масовим поширенням дистанційної форми зайнятості та запровадженням воєнного стану. Показано, що дистанційний працівник формально зберігає повний обсяг трудових прав, однак стикається з новими ризиками – розмиттям меж робочого часу, посиленням цифровим контролем, загрозами для права на приватність і потребою у гарантіях інформаційної безпеки.

Окремо охарактеризовано статус роботодавця як організатора дистанційного процесу праці, на якого покладаються обов'язки належного документального оформлення, забезпечення безпечних умов праці «поза офісом», чіткого регулювання режиму роботи, електронного документообігу та прозорих процедур контролю. Проаналізовано роль колективних договорів і локальних актів у встановленні додаткових гарантій щодо відшкодування витрат, режиму онлайн-зв'язку та захисту прав дистанційних працівників.

Додатково обґрунтовано, що ефективність правового регулювання дистанційних трудових правовідносин залежить від узгодженості індивідуального та колективного договірної регулювання, а також від реальної спроможності сторін забезпечувати баланс між гнучкістю організації праці й збереженням трудових гарантій. Акцентовано увагу на необхідності запобігання прихованій інтенсифікації праці та формалізації соціального діалогу в цифровому робочому середовищі. Зроблено висновок, що чинне регулювання створює базовий каркас правового статусу суб'єктів дистанційних трудових правовідносин, але потребує подальшої деталізації меж цифрового контролю, механізмів компенсації витрат, стандартів захисту персональних даних та гармонізації з європейськими підходами до гідної праці.

Ключові слова: трудове право, дистанційна робота, суб'єкти трудових правовідносин, працівник, роботодавець, правовий статус, електронний документообіг, воєнний стан, цифровий контроль, охорона праці.

The article examines the legal status of the employee, the employer and collective subjects of labour relations in the context of remote work under the legislation of Ukraine. Based on an analysis of the Constitution of Ukraine, the Labour Code, Law No. 1213-IX, Law No. 2136-IX, as well as laws on occupational safety and electronic documents, the study reveals how the rights, duties and liability of the parties are transformed under the influence of digitalisation, the widespread use of remote employment and the introduction of martial law. It is shown that a remote worker formally retains the full scope of labour rights, but faces new risks – the blurring of working time boundaries, increased digital control, threats to the right to privacy and the need for guarantees of information security.

The article separately characterises the status of the employer as the organiser of the remote work process, who is responsible for proper documentation, ensuring safe working conditions «outside the office», clearly regulating the working time regime, organising electronic document flow and establishing transparent control procedures. The role of collective agreements and local regulations in providing additional guarantees regarding reimbursement of expenses, rules of online communication and protection of the rights of remote workers is analysed.

Additionally, it is substantiated that the effectiveness of legal regulation of remote labor relations depends on the coherence between individual and collective contractual regulation, as well as on the actual capacity of the parties to ensure a balance between flexibility in work organization and the preservation of labor guarantees. Emphasis is placed on the need to prevent hidden work intensification and the formalization of social dialogue in the digital working environment. It is concluded that the current regulation creates a basic framework for the legal status of the subjects of remote labour relations, but requires further clarification of the limits of digital control, mechanisms for reimbursement of employees' expenses, standards for the protection of personal data and harmonisation with European approaches to decent work.

Key words: labour law, remote work, subjects of labour relations, employee, employer, legal status, electronic document flow, martial law, digital control, occupational safety and health.

Постановка проблеми та її актуальність. Поширення дистанційної роботи під впливом цифровізації, пандемії COVID-19 та повномасштабної війни радикально змінило характер трудових правовідносин в Україні. Те, що раніше розглядалося як виняткова або «додаткова» форма організації праці, перетворилося на один із масових режимів роботи, особливо у сфері послуг, ІТ, освіти та державного управління. У цих умовах по-новому постає питання про правовий статус суб'єктів трудових правовідносин – працівника, роботодавця, а також колективних суб'єктів, – оскільки дистанційний формат впливає як на реальний обсяг їхніх прав, так і на механізми відповідальності.

Конституція України гарантує право на працю, належні умови праці та захист від незаконного звільнення, не роблячи різниці між «офісною» та дистанційною формою її виконання. Водночас традиційні норми трудового законодавства створювалися для класичної моделі «робо-

тодавець – працівник на робочому місці», а не для розподілених команд, гнучкого режиму роботи, віддаленого доступу до корпоративних ресурсів тощо. Як підкреслюють І. Таран та Л. Васечко, запровадження спеціального законодавчого регулювання дистанційної роботи стало вимушеною відповіддю на практику, що вже склалася, але потребує концептуального осмислення статусу її учасників [1, с. 135-136].

Додатковий виклик створює воєнний стан. На думку С. Вишневецької та В. Колонської, дистанційна робота в умовах війни стала елементом забезпечення безпеки працівників, що обумовлює інше бачення обов'язків роботодавця і держави [2, с. 155-156]. Отже, виникає потреба системно проаналізувати, як у цих умовах трансформується правовий статус суб'єктів трудових правовідносин і чи забезпечує чинне законодавство реальний баланс їхніх прав, обов'язків.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання правового регулювання дистанційної роботи в останні роки стало предметом активного наукового аналізу. І. Таран та Л. Васечко досліджують еволюцію правового регулювання дистанційної праці в Україні після ухвалення Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу», наголошуючи на зміні підходів до визначення місця виконання роботи, режиму робочого часу, порядку документального оформлення та гарантій для працівників [1, с. 136].

С. Вишновецька та В. Колонська аналізують дистанційну роботу в контексті воєнного стану, звертаючи увагу на її функцію як механізму збереження трудових колективів, а також на ризики «розмивання» стандартів охорони праці та контролю за дотриманням прав працівників [2, с. 158-159]. Окремим напрямом є дослідження реалізації конкретних трудових прав дистанційних працівників. Ю. Остапенко зосереджується на праві на працю та відпочинок, підкреслюючи, що дистанційна форма не повинна перетворюватися на режим «постійної доступності» працівника, коли стираються межі між робочим та особистим часом [3, с. 137]. Науковиця Н. Федосенко аналізує цивільно-правові механізми захисту прав дистанційних працівників, зокрема у випадках зловживання контролем, не виплати винагороди або неправомірного використання результатів їхньої праці [4, с. 139].

Значний внесок у теоретичне осмислення статусу суб'єктів трудового права загалом зробив О. Ярошенко, який розглядає дистанційну й надомну роботу як різновиди нетипових трудових відносин і підкреслює, що зміна способу організації праці неминуче впливає на зміст правового статусу працівника та роботодавця. На його думку, цей статус має коригуватися з урахуванням нових ризиків – посиленого цифрового контролю, вимог до інформаційної безпеки, зростання ролі самоорганізації робочого часу працівника [5, с. 145]. В. Щербина та А. Соцький додають, що розвиток нетипових форм зайнятості не скасовує класичних трудових гарантій, але вимагає їх глибшого переосмислення й деталізації, аби вони реально працювали в умовах дистанційної та гнучкої зайнятості [6, с. 211].

Практичний вимір проблеми відображено в аналітичних матеріалах, зокрема у публікаціях Вищої школи адвокатури Національної асоціації адвокатів України, де детально розмежується дистанційний і надомний трудовий договір, пояснюються відмінності щодо місця виконання роботи, режиму контролю, забезпечення обладнання та розподілу ризиків, а також аналізуються типові помилки при документальному оформленні (відсутність чітких умов щодо робочого часу, компенсації витрат, порядку обміну електронними документами) та їхні правові наслідки для сторін [7]. Такі роз'яснення демонструють, що навіть формально правильне запровадження дистанційної роботи часто супроводжується прогалинами в локальних актах роботодавця й неповним розумінням сторонами своїх прав та обов'язків. Водночас, попри наявність значної кількості наукових і практичних публікацій, саме комплексний аналіз правового статусу суб'єктів трудових правовідносин у дистанційному форматі – з чітким розмежуванням прав, обов'язків і відповідальності працівника, роботодавця та колективних суб'єктів, усе ще залишається недостатньо розробленим.

Метою статті є з'ясування змісту правового статусу суб'єктів трудових правовідносин в умовах дистанційної роботи за законодавством України, з акцентом на співвідношенні їхніх прав, обов'язків та відповідальності, а також виявлення основних проблем і тенденцій трансформації цього статусу в умовах цифровізації та воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. Нормативну основу правового статусу суб'єктів трудових правовідносин у дистанційній формі становлять, передусім, Конституція України, Кодекс законів про працю України, а також спеціальне законодавство, зокрема 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», Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про електронні документи та електронний документообіг» та Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який визначає особливості регулювання праці в період воєнного стану [8; 9; 10; 11].

Стаття 43 Конституції України гарантує кожному право на працю, належні, безпечні й здорові умови праці, оплату не нижче визначеної законом, а також захист від незаконного звільнення. Як слушно відзначається в сучасній доктрині трудового права (О. Ярошенко, І. Щербина, А. Соцький), ці конституційні норми однаково поширюються як на традиційну, так і на дистанційну форму організації праці, хоча механізми їх реалізації в останньому випадку мають суттєву специфіку [5, с. 30; 6, с. 45].

Каркас правового статусу суб'єктів у дистанційних трудових відносинах визначається змінами до Кодексу законів про працю України, внесеними Законом «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу». Введення статей 60, 60¹, 60² дало можливість законодавцю розмежувати дистанційну та надомну роботу, запровадити поняття гнучкого режиму робочого часу, а також визначити особливості укладення трудового договору, організації робочого часу та контролю за працівником [8]. На думку І. Тарана та Л. Васечко, ці зміни стали кроком до узгодження українського трудового законодавства з європейськими тенденціями, однак залишили низку «білих плям» щодо обсягу прав і обов'язків сторін, зокрема в частині інформаційної безпеки та захисту персональних даних [1, с. 137].

Правовий статус працівника в умовах дистанційної роботи зберігає всі базові елементи: трудову правосуб'єктність, систему суб'єктивних прав (на працю, оплату, відпочинок, безпечні умови), юридичні обов'язки та можливість нести дисциплінарну й матеріальну відповідальність. Водночас змінюється спосіб реалізації цих прав. Ю. Остапенко справедливо зауважує, що ключовою проблемою дистанційної роботи стає забезпечення реального права на відпочинок: при роботі з дому ризик «розмиття» меж робочого часу зростає, а роботодавці іноді очікують постійної онлайн-доступності працівника [3, с. 138-139]. Саме тому законодавство про дистанційну роботу прив'язує норму тривалості робочого часу, відпусток та перерв до загальних положень Кодексу законів про працю України, незалежно від місця виконання роботи.

До суб'єктивних прав дистанційного працівника, окрім традиційних, додається право на забезпечення необхідними засобами та обладнанням, компенсацію витрат на використання власного обладнання та інтернету (якщо це передбачено договором), а також право на інформаційну безпеку та захист персональних даних при роботі з корпоративними системами [5, с. 152; 8]. Н. Федосенко підкреслює, що у випадках зловживання цифровим контролем (надмірний моніторинг активності, запис екрану, доступ до приватних пристроїв) працівник має право на захист як трудовими, так і цивільно-правовими засобами, посилаючись на порушення немайнових прав та права на приватність [4, с. 138].

Обов'язки дистанційного працівника також отримують специфічне наповнення. Окрім сумлінного виконання трудової функції, дотримання трудової дисципліни

та внутрішніх актів роботодавця, працівник зобов'язаний забезпечувати належне збереження конфіденційної інформації, дотримуватися правил кібербезпеки, використовувати обладнання та програмне забезпечення відповідно до інструкцій роботодавця [5, с. 156]. У разі порушення цих вимог він може бути притягнутий до дисциплінарної чи, у певних випадках, матеріальної відповідальності на загальних підставах.

Правовий статус роботодавця в умовах дистанційної роботи також характеризується поєднанням широких управлінських прав і значного обсягу обов'язків. Як наголошують В. Щербина та А. Соцький, навіть за дистанційного формату роботодавець залишається організатором процесу праці, визначає режим роботи, систему оплати, порядок звітності та контролю за результатами [6, с. 212]. При цьому Кодекс законів про працю України і спеціальне законодавство зобов'язують його належно оформити дистанційний трудовий договір, визначити режим роботи, засоби зв'язку, порядок обміну документами, а також забезпечити дотримання правил охорони праці в межах «віддаленого робочого місця» [8; 10].

С. Вишневецька та В. Колонська звертають увагу, що в умовах воєнного стану дистанційна робота стала одним із ключових інструментів адаптації діяльності підприємств і органів влади, що фактично розширило дискрецію роботодавця щодо вибору форми організації праці, але одночасно посилило його обов'язок враховувати безпекові ризики для працівників [2, с. 158]. Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» дозволяє роботодавцю оперативні змінювати місце виконання роботи, запроваджувати дистанційну форму, змінювати режим роботи, однак не звільняє його від базових гарантій щодо оплати праці, відпусток та охорони праці [10].

Окремий вимір правового статусу суб'єктів трудових відносин у дистанційному форматі становлять вимоги до документального оформлення та електронного документообігу. Закон «Про електронні документи та електронний документообіг» створює нормативну основу для укладення трудових договорів, видання наказів, обміну службовою інформацією в електронній формі, прирівнюючи належним чином підписані електронні документи до паперових [9]. Практика, узагальнена у фахових роз'ясненнях щодо оформлення трудових договорів про дистанційну та надомну роботу, показує, що від правильності фіксації умов (режим роботи, спосіб обліку робочого часу, порядок забезпечення обладнанням, компенсаційні виплати) залежить можливість реально захистити права як працівника, так і роботодавця у разі спору [7].

Важливим елементом статусу є також охорона праці. Закон «Про охорону праці» покладає на роботодавця обов'язок забезпечити безпечні й нешкідливі умови праці для кожного працівника, незалежно від місця виконання роботи [11]. У випадку дистанційної роботи це означає необхідність проведення інструктажів, надання рекомендацій щодо облаштування робочого місця вдома, інформування про професійні ризики, пов'язані з тривалою роботою за комп'ютером, а також документальне підтвердження того, що працівник ознайомлений з відповідними вимогами [5, с. 210-212; 8].

Не менш важливою є роль колективних суб'єктів трудового права – професійних спілок, органів соціального діалогу, які мають реагувати на виклики дистанційної роботи. Хоча відносини «роботодавець – дистанційний працівник» часто сприймаються як індивідуалізовані, колективні договори, локальні нормативні акти, узгоджені з представницькими органами працівників, можуть містити додаткові гарантії щодо забезпечення права на відпочинок, відшкодування витрат, регулювання режиму «онлайн-зв'язку» тощо [5, с. 222].

Таким чином, правовий статус суб'єктів трудових правовідносин у дистанційному форматі зберігає загальну струк-

туру – права, обов'язки, відповідальність, але наповнюється новим змістом, пов'язаним із цифровими технологіями, електронним документообігом, розподіленими командами й посиленними безпековими ризиками в умовах війни.

Висновки. Узагальнюючи результати дослідження, можна зробити низку узагальнень щодо трансформації правового статусу суб'єктів трудових правовідносин в умовах дистанційної роботи за законодавством України.

По-перше, дистанційна робота в Україні перестала бути винятком і стала сталою формою організації праці, що вимагає переосмислення правового статусу всіх суб'єктів трудових правовідносин. Правовий статус працівника, роботодавця та колективних суб'єктів у цьому форматі має комплексний характер і включає трудову правосуб'єктність, систему прав, обов'язків і відповідальності, адаптованих до специфіки роботи поза традиційним робочим місцем.

По-друге, внесення до Кодексу законів про працю України норм про дистанційну та надомну роботу, а також ухвалення Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» створили нормативну основу для регулювання цих відносин, проте, як справедливо зазначають дослідники, низка питань залишається неврегульованою: процедура зміни форми роботи з ініціативи роботодавця, межі цифрового контролю, порядок відшкодування витрат працівника, стандарти інформаційної безпеки [1, с. 137-138; 2, с. 158-160].

По-третє, правовий статус дистанційного працівника характеризується поєднанням традиційних трудових гарантій із новими ризиками, пов'язаними з розмиттям меж робочого часу, посиленням залежності від цифрової інфраструктури, можливістю надмірного контролю за його діяльністю. На думку Ю. Остапенка та Н. Федосенко, саме забезпечення реального права на відпочинок, захисту приватного життя та ефективних механізмів відновлення порушених прав має стати ключовим орієнтиром для подальшого розвитку законодавства [3, с. 138-139; 4, с. 138].

По-четверте, роботодавець у дистанційному форматі зберігає широкий спектр управлінських повноважень, але його статус дедалі більше пов'язується з обов'язком забезпечити безпечні умови праці, належний електронний документообіг, чіткість локальних актів та прозорість процедур контролю. В умовах воєнного стану розширюються можливості оперативної зміни форми організації праці, однак базові трудові гарантії для працівників не можуть бути нівельовані без загрози їх фактичного витіснення з ринку праці [2, с. 158; 8].

По-п'яте, подальший розвиток українського трудового законодавства у сфері дистанційної роботи має бути спрямований на деталізацію правового статусу її суб'єктів: уточнення меж цифрового контролю, запровадження стандартів захисту даних працівників, унормування механізмів компенсації витрат, посилення ролі колективних договорів у врегулюванні специфічних аспектів дистанційної праці. Важливим орієнтиром при цьому мають стати європейські стандарти «гідної праці» та практики країн, які вже тривалий час використовують дистанційну роботу як повноцінну форму зайнятості [6, с. 232].

Отже, дистанційна праця поступово інтегрується в українську систему трудового права як звичайний, а не винятковий формат зайнятості, що вимагає подальшого вдосконалення нормативної бази. Уточнення меж прав і обов'язків працівників і роботодавців, посилення гарантій захисту прав дистанційних працівників та узгодження національного регулювання з європейським є необхідною умовою забезпечення балансу інтересів сторін і належного рівня трудових прав в умовах цифрової економіки та воєнних викликів.

ЛІТЕРАТУРА

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. С. 134-138. DOI: 10.24144/2307-3322.2021.67.2717.
2. Вишновецька С. В., Колонська В. М. Дистанційна робота як форма організації праці в умовах воєнного стану. *Юридичний вісник*. 2024. Вип. 4(73). С. 154-162. DOI: 10.18372/2307-9061.73.19448.
3. Остапенко Ю. О. Реалізація дистанційними працівниками права на працю та відпочинок. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2022. № 2(44). С. 136-142. DOI: 10.33216/2218-5461/2022-44-2-136-142.
4. Федосенко Н. А. Цивільно-правовий захист трудових прав дистанційного працівника. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2023. Вип. 74. С. 136-140. DOI: 10.24144/2307-3322.2023.74.46.
5. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>.
6. Щербина В. І., Соцький А. М. Трудове право України: Підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с.
7. Трудовий договір про надомну та дистанційну роботу. Основна відмінність та нюанси у документальному оформленні. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/trudovii-dogovir-pro-nadomnu-ta-distanciinu-robotu-osnovna-vidminnist-ta-niuanisi-u-dokumentalnomu-oformlenni> (дата звернення: 07.08.2025).
8. 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 04.02.2021 р. № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>.
9. Про електронні документи та електронний документообіг : Закон України від 22.05.2003 р. № 851-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-15#Text>.
10. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
11. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.

Дата першого надходження рукопису до видання: 20.09.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 22.10.2025

Дата публікації: 29.10.2025