

## **ПРАВОВА ПРИРОДА ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ТА ТРАНСФОРМАЦІЯ ОБОВ'ЯЗКІВ РОБОТОДАВЦЯ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

**БОЙКО Сергій Юлійович - доцент, кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник НДІ Державного будівництва та місцевого самоврядування при НАПрН України**

**УДК 349.2:331.101.262**

**DOI: <https://doi.org/10.71404/NP.2026.1.74>**

*У статті досліджено правову природу дистанційної роботи як якісно нової форми організації праці на основі аналізу статті 60-2 Кодексу законів про працю України та доктринальних підходів вітчизняних учених (О. В. Демченко, О. О. Герасименко, А. М. Колот, В. К. Тютюнник, В. Д. Авескулов). Встановлено три ключові ознаки дистанційної роботи: просторову, технологічну та організаційну. Виявлено фундаментальну колізію між загальним обов'язком роботодавця створювати безпечні умови праці (ст. 13 Закону України «Про охорону праці») та покладенням відповідальності за безпечність робочого місця на дистанційного працівника (ч. 4 ст. 60-2 КЗпП). Проаналізовано критичні позиції О. В. Таможанського, О. Ю. Тихонович та Я. О. Чуприни щодо цієї колізії. Запропоновано авторську модель розподіленої відповідальності, за якою роботодавець зберігає системну відповідальність за управління фізиками, а працівник несе операційну відповідальність за дотримання рекомендацій на обраному ним робочому місці.*

*Ключові слова: дистанційна робота, охорона праці, обов'язки роботодавця, трудовий договір, безпечні умови праці, Кодекс законів про працю, колізія, розподілена відповідальність.*

### **Постановка проблеми**

Трансформація форм організації праці, що відбувається під впливом цифровізації, глобалізації та надзвичайних обставин, таких як пандемія COVID-19 та збройна агресія проти України, поставила перед наукою трудового права низку принципово нових питань. Се-

ред них особливої актуальності набуває проблема правового забезпечення охорони праці в умовах дистанційної роботи, адже класичні механізми охорони праці, сформовані для стаціонарних робочих місць, виявляються не-ефективними при виконанні трудової функції поза приміщеннями роботодавця. Конституція України у статті 43 гарантує кожному право на належні, безпечні і здорові умови праці [1], проте реалізація цього права при дистанційній зайнятості набуває специфічного характеру, оскільки працівник самостійно обирає робоче місце і значною мірою перебуває поза контролем роботодавця.

Законодавче закріплення дистанційної роботи в Україні відбулося з прийняттям Закону від 04.02.2021 № 1213-IX [2], яким Кодекс законів про працю було доповнено статтею 60-2. Водночас аналіз цієї норми виявляє фундаментальну колізію: з одного боку, стаття 13 Закону «Про охорону праці» [3] покладає на роботодавця обов'язок створити безпечні умови праці на робочому місці, з іншого — частина 4 статті 60-2 КЗпП [4] покладає відповідальність за безпечність робочого місця на самого дистанційного працівника. Ця колізія потребує глибокого наукового осмислення, оскільки вона зачіпає конституційне право на безпечні умови праці та ставить під сумнів адекватність традиційної моделі охорони праці в нових умовах.

### **Мета статті**

Метою статті є дослідження правової природи дистанційної роботи як особливої

форми організації праці, аналіз трансформації обов'язків роботодавця у сфері охорони праці при переході на дистанційну форму та формулювання авторської моделі розподілу відповідальності за безпечні умови праці між сторонами трудових правовідносин. Для досягнення цієї мети застосовано формально-юридичний метод (аналіз тексту нормативних актів), системний аналіз (виявлення взаємозв'язків між нормами різних актів), порівняльно-правовий метод (дослідження досвіду ЄС) та доктринальний аналіз (систематизація та критичне осмислення наукових позицій).

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій**

Дослідженню різних аспектів правового регулювання дистанційної роботи присвячені праці Ю. Ю. Івчук, яка аналізувала проблемні аспекти охорони праці дистанційних працівників [5, с. 85–94]; О. Ю. Тихонович, що досліджувала особливості умов праці при дистанційній зайнятості [6, с. 56–61]; Я. О. Чуприни, І. В. Литовченка, А. Р. Севрука, які вивчали нормативно-правове забезпечення дистанційної роботи в умовах воєнного часу [7, с. 278–289]; В. М. Зеленського, який досліджував правове регулювання дистанційної праці в контексті цифрової трансформації та воєнного стану [8, с. 497–501]; О. Г. Середи та Н. М. Галкіної, що аналізували проблеми часу відпочинку дистанційних працівників [9, с. 37–44]; І. О. Таран та Л. О. Васечко, які досліджували сучасний стан та перспективи розвитку правового регулювання дистанційної роботи в Україні [10, с. 134–138].

Водночас комплексне дослідження трансформації обов'язків роботодавця у сфері охорони праці при дистанційній роботі з урахуванням доктринальних підходів щодо самої правової природи дистанційної роботи залишається недостатньо розробленим у вітчизняній доктрині, що зумовлює актуальність даного дослідження.

#### **Виклад основного матеріалу**

**1. Правова характеристика дистанційної роботи.** Згідно зі статтею 60-2 КЗпП, «дистанційна робота — це форма організації праці, за якої робота виконується пра-

цівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій» [4]. На нашу думку, законодавче визначення дистанційної роботи містить три ключові ознаки: просторову (виконання роботи поза територією роботодавця), технологічну (використання інформаційно-комунікаційних технологій) та організаційну (свобода вибору робочого місця працівником). Водночас це визначення не розкриває питання регулярності виконання роботи дистанційно, що відрізняє його від визначення Рамкової угоди ЄС про телероботу 2002 року, де телеробота характеризується як така, що виконується «на регулярній основі» [11, Article 2].

Дистанційну роботу слід відрізнити від надомної роботи, врегульованої статтею 60-1 КЗпП. Якщо при дистанційній роботі працівник вільно обирає місце виконання трудової функції, то при надомній роботі «робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем» [4]. Ця відмінність має принципове значення для охорони праці, адже при дистанційній роботі роботодавець позбавлений навіть теоретичної можливості контролювати фізичне середовище, в якому працівник виконує свої обов'язки. Вважаємо, що саме ця просторова невизначеність дистанційного робочого місця створює найбільші проблеми для реалізації конституційного права на безпечні умови праці.

У науковій доктрині сформувалося кілька підходів до визначення сутності дистанційної роботи. О. В. Демченко визначає дистанційну роботу як «ту роботу, яка здійснюється працівником на регулярній основі з дотриманням норм трудового законодавства», наголошуючи на тому, що «особливістю цієї форми організації праці є розташування робочого місця працівника поза межами стаціонарного робочого місця, а особливою умовою є те, що за допомогою засобів інформаційно-комунікаційних технологій підтримується взаємодія між працівником та роботодавцем» [12, с. 136]. На нашу думку, О. В. Демченко обґрунтовано акцентує на регулярності виконання дистанційної роботи та на ролі ІКТ як засобу підтримання трудового зв'язку, що

є суттєвим доповненням до законодавчого визначення.

О. О. Герасименко пропонує ширший підхід, зазначаючи, що «дистанційну зайнятість варто аналізувати не лише як нестандартну форму, але й як інноваційне явище, оскільки такий формат трудових відносин впроваджує цілий комплекс новаторських підходів до взаємодії між державою, працівниками та роботодавцями, що створює певні соціально-економічні переваги, одночасно підкреслюючи необхідність чіткішого організаційно-правового регулювання» [13]. Погоджуємося з О. О. Герасименко в частині необхідності сприйняття дистанційної зайнятості як комплексного явища, що потребує системного правового регулювання, а не лише адаптації окремих норм, розрахованих на традиційну організацію праці. Саме відсутність системного підходу, на нашу думку, є причиною тих прогалин та колізій, які виникають у сфері охорони праці дистанційних працівників.

А. М. Колот визначає дистанційну форму організації праці як «ту працю, яка внаслідок використання інформаційних і комунікаційних технологій віддалена від приміщення роботодавця, характерна ненормованим робочим часом, віртуальністю середовища, заснована на гнучких соціально-трудовах відносинах» [14]. Вважаємо, що виділена А. М. Колотом ознака «ненормованого робочого часу» потребує критичного осмислення, адже чинна стаття 60-2 ч. 5 КЗпП прямо встановлює, що «загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу» [4]. Отже, йдеться не про ненормованість робочого часу як такої, а про гнучкість його розподілу працівником, що є принципово різними правовими явищами.

В. К. Тютюнник та Л. В. Котова зазначають, що «дистанційна робота передбачає виконання визначеної трудової функції відповідно до трудового договору поза місцем розташування роботодавця, його філії, представництва чи іншого відокремленого підрозділу, а також поза стаціонарним робочим місцем, територією або об'єктом роботодавця», підкреслюючи, що «обов'язковою умовою є застосування інформаційно-комунікаційних

мереж загального користування, зокрема мережі Інтернет» [15]. В. Д. Авескулов, своєю чергою, акцентує на тому, що при дистанційній роботі «координація діяльності, комунікація з керівництвом і колегами та забезпечення управлінської взаємодії здійснюються через інформаційні технології» [16]. На нашу думку, обидві позиції підкреслюють важливий аспект дистанційної роботи — технологічну залежність від ІКТ, що має безпосереднє значення для охорони праці, оскільки породжує специфічні ризики (ергономічні, психосоціальні, цифрові), не характерні для традиційної організації праці.

Таким чином, аналіз законодавчого визначення та доктринальних підходів дозволяє стверджувати, що дистанційна робота є якісно новою формою організації праці, яка характеризується просторовою невизначеністю робочого місця, технологічною залежністю від ІКТ та гнучкістю розподілу робочого часу. Ці характеристики створюють принципово нові виклики для системи охорони праці, оскільки руйнують традиційну модель, засновану на контролі роботодавця за фізичним робочим середовищем. Вважаємо за доцільне доповнити законодавче визначення дистанційної роботи вказівкою на регулярний характер її виконання, що відповідатиме міжнародним стандартам та дозволить відмежувати дистанційну роботу від епізодичного виконання трудових обов'язків поза територією роботодавця.

**2. Трансформація обов'язків роботодавця щодо охорони праці.** Традиційна модель охорони праці в Україні побудована на принципі відповідальності роботодавця за створення безпечних умов праці. Стаття 13 Закону України «Про охорону праці» встановлює, що «роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці» [3]. Стаття 153 КЗпП деталізує цей обов'язок, передбачаючи, що «на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці» та що «роботодавець повинен впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, що запобігають виробничо-

му травматизму, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань у працівників» [4]. Водночас частина 3 статті 13 Закону «Про охорону праці» прямо встановлює: «Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог» [3].

Запровадження законодавчого регулювання дистанційної роботи суттєво трансформувало цю модель. Стаття 60-2 частина 4 КЗпП встановила принципово нове правило: «У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому» [4]. На нашу думку, ця норма створює фундаментальну колізію із загальним обов'язком роботодавця, закріпленим у статті 13 Закону «Про охорону праці», адже фактично перекладає на працівника ту відповідальність, яку за загальним правилом має нести роботодавець. Такий підхід потребує критичного осмислення з позицій конституційного права на безпечні умови праці.

Водночас роботодавець не повністю звільнив роботодавця від обов'язків у сфері охорони праці при дистанційній роботі. Стаття 13 частини 4–6 Закону «Про охорону праці» (доповнені Законом № 1213-IX від 04.02.2021) встановлюють три обов'язки роботодавця. По-перше, «при укладенні трудового договору про дистанційну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем» (ч. 4) [3]. По-друге, такий інструктаж може проводитися дистанційно з використанням ІКТ, «у такому разі підтвердженням проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником» (ч. 5) [3]. По-третє, «при виконанні дистанційної роботи роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи» (ч. 6) [3].

Проблема перекладання відповідальності на працівника отримала критичну оцінку у науковій доктрині. О. В. Таможанський обґрунтовано стверджує, що «перекладення відповідальності на працівника за безпеку та гігієну праці під час дистанційної та надомної роботи не може вважатися прийнятним, адже роботодавці зобов'язані піклуватися про всіх своїх працівників та забезпечувати безпечне виробниче середовище, що не створювало б ризиків фізичному і психічному здоров'ю» [17]. На нашу думку, позиція О. В. Таможанського заслуговує на підтримку, оскільки принцип відповідальності роботодавця за охорону праці є фундаментальним принципом трудового права, що випливає із самої природи трудових правовідносин, в яких роботодавець є організатором виробничого процесу та отримувачем його результатів.

О. Ю. Тихонович пропонує конструктивний підхід до вирішення цієї колізії, зазначаючи, що «серед особливих умов трудового договору про дистанційну роботу слід передбачити умову про забезпечення безпеки праці, щоб зобов'язати роботодавця: переконатися, що доручену роботу працівник може безпечно виконувати вдома; що він має належне обладнання та інструмент; отримав належну інформацію, вказівки і підготовку (в тому числі й у разі надзвичайної ситуації); а також вжито заходів щодо забезпечення фізичного й психологічного благополуччя працівників» [6, с. 60–61]. Погоджуємося з О. Ю. Тихонович, що включення умови про забезпечення безпеки праці до трудового договору є доцільним, оскільки це дозволить конкретизувати обов'язки роботодавця та встановити чіткі критерії належного виконання. Водночас вважаємо, що такий підхід не повинен бути факультативним, а має бути закріплений як обов'язковий елемент трудового договору про дистанційну роботу на рівні закону.

Я. О. Чуприна зазначає, що «якщо трудовий договір не містить положення про забезпечення працівника відповідними засобами, то таке забезпечення покладається на роботодавця», підкреслюючи, що «роботодавець як сторона, що організовує трудовий процес і отримує результат праці, має забезпечити

працівника інструментами для виконання функцій» [7, с. 281]. На нашу думку, ця позиція підтверджує необхідність збереження базового обов'язку роботодавця забезпечити працівника всім необхідним для безпечного виконання трудової функції, незалежно від місця її виконання. Стаття 60-2 частина 9 КЗпП підтримує цей підхід, встановлюючи, що за відсутності у трудовому договорі відповідного положення забезпечення обладнанням покладається на роботодавця [4].

**3. Авторська модель розподіленої відповідальності.** На підставі проведеного аналізу пропонуємо модель розподілу обов'язків у сфері охорони праці при дистанційній роботі. За цією моделлю роботодавець зберігає системну відповідальність, яка включає: розроблення політики безпечної дистанційної роботи; забезпечення працівника необхідним обладнанням та програмним забезпеченням; систематичне проведення інструктажу з охорони праці; здійснення первинної оцінки умов праці (за стандартизованою анкетною); фінансування охорони праці на рівні не менше 0,5 % фонду оплати праці (ст. 19 Закону «Про охорону праці» [3]); визначення в трудовому договорі умов щодо забезпечення безпеки праці.

Працівник, своєю чергою, несе операційну відповідальність: самостійно визначає робоче місце (ч. 4 ст. 60-2 КЗпП); забезпечує безпечні та нешкідливі умови на обраному робочому місці; дотримується рекомендацій роботодавця щодо ергономічного облаштування; інформує роботодавця про потенційні небезпеки; проходить інструктаж та дотримується правил охорони праці (ст. 14 Закону «Про охорону праці» [3]).

Такий підхід дозволяє збалансувати інтереси обох сторін трудових правовідносин та зберегти конституційну гарантію права на безпечні умови праці. Він також відповідає міжнародним стандартам, зокрема статті 8 Рамкової угоди ЄС про телероботу 2002 року, яка встановлює, що «роботодавець несе відповідальність за охорону здоров'я та безпеку телеробітника на робочому місці відповідно до Директиви 89/391» [11, Article 8], тобто зберігає загальну відповідальність роботодавця, доповнюючи її механізмами контролю за згодою працівника.

## **Висновки**

Проведене дослідження дозволяє сформулювати такі висновки.

По-перше, дистанційна робота є якісно новою формою організації праці, що характеризується трьома ключовими ознаками: просторовою невизначеністю робочого місця, технологічною залежністю від ІКТ та гнучкістю розподілу робочого часу. Ці характеристики руйнують традиційну модель охорони праці, засновану на контролі роботодавця за фізичним робочим середовищем. Вважаємо за доцільне доповнити законодавче визначення дистанційної роботи (ст. 60-2 КЗпП) вказівкою на регулярний характер її виконання, що відповідає міжнародним стандартам.

По-друге, виявлено фундаментальну колізію між загальним обов'язком роботодавця створювати безпечні умови праці (ст. 13 Закону «Про охорону праці», ст. 153 КЗпП) та покладенням відповідальності за безпечність дистанційного робочого місця на працівника (ч. 4 ст. 60-2 КЗпП). Ця колізія підриває конституційну гарантію права на безпечні умови праці та суперечить фундаментальному принципу трудового права про відповідальність роботодавця як організатора виробничого процесу.

По-третє, запропоновано авторську модель розподіленої відповідальності, за якою роботодавець зберігає системну відповідальність за управління ризиками (оцінка, інформування, навчання, забезпечення обладнанням), а працівник несе операційну відповідальність за безпосереднє дотримання рекомендацій та підтримання безпечних умов на обраному ним робочому місці. Практична реалізація цієї моделі потребує внесення змін до частини 4 статті 60-2 КЗпП, а саме: доповнення положенням про те, що покладення на працівника відповідальності за безпечність робочого місця не звільняє роботодавця від обов'язку сприяти створенню безпечних умов праці шляхом надання рекомендацій, навчання та забезпечення обладнанням.

## **Література**

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>

2. 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 № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20>

3. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>

4. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

5. Івчук Ю. Ю. Проблемні аспекти регулювання охорони праці в умовах дистанційної зайнятості: національне законодавство та досвід ЄС. Юридичний науковий електронний журнал. 2025. № 2. С. 85–94.

6. Тихонович О. Ю. Особливості умов праці для працівників із дистанційною формою зайнятості. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2024. Вип. 85. С. 56–61.

7. Чуприна Я. О., Литовченко І. В., Севрук А. Р. Нормативно-правове забезпечення організації дистанційної роботи в умовах воєнного часу. Юридичний науковий електронний журнал. 2026. № 1. С. 278–289.

8. Зеленський В. М. Правове регулювання дистанційної праці в умовах цифрової трансформації та воєнного стану в Україні. Юридичний науковий електронний журнал. 2025. № 1. С. 497–501.

9. Середа О. Г., Галкіна Н. М. Актуальні проблеми правового регулювання часу відпочинку дистанційних працівників. Право та інновації. 2021. № 4 (36). С. 37–44.

10. Таран І. О., Васечко Л. О. Правове регулювання дистанційної роботи в Україні: сучасний стан і перспективи розвитку. Юридичний науковий електронний журнал. 2021. № 4. С. 134–138.

11. Framework Agreement on Telework (16 July 2002) / ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP. Brussels, 2002.

12. Демченко О. В. (цит. за: Таран І. О., Васечко Л. О. Правове регулювання дистанційної роботи в Україні. Юридичний

#### SUMMARY

*The article examines the legal nature of remote work as a qualitatively new form of work organisation based on the analysis of Article 60-2 of the Labour Code of Ukraine and doctrinal approaches of domestic scholars (O. V. Demchenko, O. O. Herasymenko, A. M. Kolot, V. K. Tiutiunyk, V. D. Aveskulov). Three key features of remote work have been established: spatial, technological and organisational. A fundamental collision has been identified between the employer's general obligation to create safe working conditions (Art. 13 of the Law of Ukraine "On Labour Protection") and the placing of responsibility for workplace safety on the remote worker (Part 4 of Art. 60-2 of the Labour Code). The critical positions of O. V. Tamozhans'kyi, O. Yu. Tykhonovych and Ya. O. Chuprina regarding this collision have been analysed. The author's model of distributed responsibility is proposed, under which the employer retains systemic responsibility for risk management, while the worker bears operational responsibility for compliance with recommendations at the workplace of their choice.*

*Keywords: remote work, labour protection, employer's obligations, employment contract, safe working conditions, Labour Code, collision, distributed responsibility.*

науковий електронний журнал. 2021. № 4. С. 136).

13. Герасименко О. О. Дистанційна зайнятість як тренд цифрової економіки. Стратегія економічного розвитку України. КНЕУ, 2019.

14. Колот А. М. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудої сфері. Україна: аспекти праці. 2010. № 2.

15. Тютюнник В. К., Котова Л. В. Дистанційна робота в умовах карантину. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2020. № 1 (39).

16. Авескулов В. Д. Дистанційна зайнятість: правовий аспект. Право та інновації. 2017. № 2 (18).

17. Таможанський О. В. Охорона праці працівників, які працюють дистанційно : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2021.