

РИЗИКИ ОХОРОНИ ПРАЦІ ПРИ ДИСТАНЦІЙНІЙ ЗАЙНЯТОСТІ: ПСИХОСОЦІАЛЬНІ, ЕРГОНОМІЧНІ ТА ЦИФРОВІ ВИКЛИКИ

ДЕРЕКОНЬ Анна Анатоліївна - Завідувач сектору дослідження юридичних позицій Європейського суду з прав людини та інших інституцій Ради Європи управління порівняльно-правового аналізу Правового департаменту Конституційного Суду України

УДК 349.2:331.45

DOI: <https://doi.org/10.71404/NP.2026.1.75>

У статті досліджено нові категорії ризиків охорони праці, що виникають при дистанційній зайнятості. Здійснено класифікацію ризиків на чотири групи: психосоціальні (стирання меж між робочим та особистим часом, професійне вигорання, соціальна ізоляція), ергономічні (невідповідність домашнього робочого місця вимогам безпеки), цифрові (загрози інформаційній безпеці) та специфічні ризики воєнного часу (повітряні тривоги, блекаути, пошкодження майна). Проаналізовано інститут права на відключення, закріплений у частині 10 статті 60-2 КЗпП, та виявлено його обмеженість через договірний, а не законодавчий характер визначення періоду відключення. На основі аналізу Директиви ЄС 2003/88/ЄС та доктринальних позицій вітчизняних учених запропоновано встановити мінімальну тривалість періоду відключення на рівні 11 годин та закріпити обов'язок роботодавця розробляти політику управління психосоціальними ризиками для дистанційних працівників.

Ключові слова: дистанційна робота, охорона праці, психосоціальні ризики, ергономічні ризики, право на відключення, професійне вигорання, воєнний стан, Директива 2003/88/ЄС.

Постановка проблеми

Дистанційна робота, усуваючи традиційні виробничі небезпеки, пов'язані зі стаціонарним робочим місцем, водночас породжує якісно нові ризики, які потребують адекватного правового регулювання. Масовий перехід на дистанційну зайнятість, спричинений пандемією COVID-19 та збройною агресією

Російської Федерації проти України, загострив ці ризики та виявив фундаментальну неготовність чинного законодавства про охорону праці до їх регулювання. Конституція України у статті 43 гарантує кожному право на належні, безпечні і здорові умови праці [1], проте чинне законодавство не містить спеціальних норм, спрямованих на захист дистанційних працівників від психосоціальних, ергономічних та цифрових загроз, що є характерними саме для цієї форми організації праці.

Мета статті

Метою статті є класифікація та аналіз нових категорій ризиків охорони праці при дистанційній зайнятості, дослідження інституту права на відключення як механізму захисту від психосоціальних ризиків та формулювання пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання у цій сфері.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблематика ризиків охорони праці при дистанційній роботі досліджувалась у працях О. Г. Середи та Н. М. Галкіної, які аналізували проблеми часу відпочинку дистанційних працівників [2, с. 37–44]; Ю. Ю. Івчук, яка досліджувала проблемні аспекти регулювання охорони праці при дистанційній зайнятості [3, с. 85–94]; І. О. Таран та Л. О. Васечко, які виокремили негативні фактори дистанційної роботи [4, с. 134–138]; В. С. Вознюк, який досліджував правове регулювання праці

ІТ-працівників [5, с. 390–396]; Я. О. Чуприна та інших, які вивчали цифрові ризики дистанційної роботи в умовах воєнного часу [6, с. 278–289]; В. В. Аніщук та Д. О. Шубали, які досліджували правове регулювання дистанційної роботи в умовах війни [7, с. 98–103]; О. Ф. Мельничук, який аналізував право на відключення [8, с. 242–247]. Водночас комплексна класифікація ризиків охорони праці при дистанційній роботі, що враховує специфіку воєнного стану, залишається недостатньо розробленою.

Виклад основного матеріалу

1. Психосоціальні ризики. Найбільш значущою категорією нових ризиків є психосоціальні, пов'язані зі стиранням меж між робочим та особистим часом, професійним вигоранням та соціальною ізоляцією працівника. О. Г. Серета та Н. М. Галкіна влучно зазначають, що «впровадження дистанційної роботи доволі часто призводить до того, що сучасний працівник, навіть коли перебуває поза роботою, використовуючи своє право на відпочинок, все одно постійно знаходиться на зв'язку з роботодавцем (отримує завдання електронною поштою)», при цьому «час відпочинку втрачає своє призначення, а працівник продовжує виконувати свої трудові обов'язки в позаробочий час, а фактично відпрацьований час збільшується до неймовірних розмірів» [2, с. 42]. На нашу думку, ця проблема є не лише питанням робочого часу, а й питанням охорони праці у широкому розумінні, оскільки систематичне перевищення робочого навантаження призводить до психічних розладів, що підриває здоров'я працівника.

Проблему поглиблює психологічний тиск, що виникає внаслідок постійної доступності працівника. Як зазначають О. Г. Серета та Н. М. Галкіна, «виникає проблема психологічного характеру, коли працівник відчуває почуття провини за те, що не відповів, не прочитав листи роботодавця, не виконав додаткове завдання», що призводить до «незадоволеності від роботи, “професійного вигорання”, конфлікту з колегами, які знаходяться “на зв'язку”» [2, с. 42]. Вважаємо, що ця позиція підтверджує необхідність посилення правового захисту дистанційних працівників від надмірного психологічного навантажен-

ня, зокрема через чіткіше регулювання права на відключення.

І. О. Таран та Л. О. Васечко додають до цієї проблематики аспект соціальної ізоляції, зазначаючи, що «до негативних факторів дистанційної зайнятості можна віднести складний психологічний аспект, який полягає в тому, що відбувається втрата “живого” спілкування з людьми та відсутність певної приналежності до команди колег по роботі» [4, с. 134]. В. С. Вознюк підтверджує це спостереження на прикладі ІТ-працівників, зазначаючи, що «багато ІТ-працівників страждають через психологічні розлади, особливо якщо працюють дистанційно», оскільки «зменшення соціальної взаємодії, комунікації з іншими людьми може призвести до розвитку стресу або почуття ізоляції» [5, с. 394]. На нашу думку, правове регулювання охорони праці при дистанційній роботі має враховувати не лише фізичну безпеку, а й психологічне благополуччя працівника, що відповідає сучасному розумінню охорони праці як комплексного явища.

2. Ергономічні ризики. Другою значущою групою ризиків є ергономічні, пов'язані із невідповідністю домашнього робочого місця вимогам безпечного виконання трудової функції. В. С. Вознюк зазначає, що «в ІТ-працівників погіршується зір, що обумовлено постійною роботою з моніторами, та досить часто виникають проблеми з опорно-руховим апаратом через тривале сидіння за комп'ютером» [5, с. 394]. На нашу думку, ці ризики є особливо актуальними саме при дистанційній роботі, оскільки, на відміну від стаціонарного офісу, домашнє робоче місце зазвичай не обладнане ергономічними меблями та не проходило відповідної атестації. Водночас чинне законодавство України не містить жодних вимог щодо ергономічного облаштування дистанційного робочого місця, що суперечить вимогам Директиви ЄС 90/270/ЕЕС щодо мінімальних вимог безпеки при роботі з дисплейним обладнанням [9, Р. 14–18].

3. Цифрові ризики. Специфічною для дистанційної роботи є категорія цифрових ризиків. Я. О. Чуприна зазначає, що «дистанційний формат суттєво підвищує ризики витоку комерційної та службової інформації, не-

санкціонованого доступу до корпоративних систем, використання незахищених каналів зв'язку», підкреслюючи, що «у воєнний час ці ризики мають не лише економічний, а й потенційно безпековий характер» [6, с. 278]. Вважаємо, що цифрові ризики, хоча й не є ризиками для здоров'я працівника у традиційному розумінні, безпосередньо впливають на умови виконання трудової функції та можуть спричиняти додатковий стрес, пов'язаний з відповідальністю за збереження конфіденційної інформації в домашніх умовах.

4. Ризики воєнного часу. Особливої актуальності набувають ризики, пов'язані з виконанням дистанційної роботи в умовах воєнного стану. Ю. Ю. Івчук зазначає, що «в умовах воєнного стану, за наявності специфічних чинників (повітряні тривоги, блекаути), закріплення рекомендацій та чітких інструкцій у таких обставинах є питанням не лише охорони праці, а й цивільного захисту» [3, с. 86]. В. В. Аніщук та Д. О. Шубала додають, що «потребують врегулювання питання відповідальності та порядку компенсації втрати майна роботодавця чи працівника внаслідок воєнних дій за дистанційної роботи», а також підкреслюють необхідність «врегулювати порядок використання інформаційних технологій, коли діють об'єктивні чинники, незалежні від працівника, наприклад тривале виключення електроенергії та Інтернету внаслідок обстрілу» [7, с. 98]. На нашу думку, ризики воєнного часу демонструють фундаментальну недостатність діючої правової конструкції, яка покладає відповідальність за безпечність робочого місця на працівника, адже в умовах збройної агресії працівник об'єктивно не може забезпечити безпечність свого робочого місця від зовнішніх загроз.

5. Право на відключення як механізм захисту від психосоціальних ризиків. Законодавець частково відреагував на проблему психосоціальних ризиків, закріпивши у статті 60-2 частині 10 КЗпП право на відключення: «Працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової

дисципліни» [10]. О. Ф. Мельничук зазначає, що право на відключення «тісно пов'язане з правом на відпочинок працівника», що воно «стосується переважно тих, хто працює дистанційно», а його «зміст полягає у можливості переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем» [8, с. 246].

Водночас, як зазначає Ю. Ю. Івчук, «вітчизняне трудове законодавство у сфері охорони праці не містить спеціальних норм, спрямованих на профілактику психологічних перевантажень дистанційних працівників, окрім гарантованого у ст. 60-2 КЗпП «періоду відключення» [3, с. 88]. На нашу думку, закріплення права на відключення є позитивним кроком, проте його ефективність суттєво обмежена тим, що конкретний період відключення визначається не законом, а трудовим договором. Це означає, що працівник, перебуваючи у слабшій переговорній позиції, може погодитися на мінімальний або формальний період відключення. Вважаємо за доцільне встановити на рівні закону мінімальну тривалість періоду відключення, що відповідатиме підходу Директиви ЄС 2003/88/ЄС [11, Р. 9–19], яка передбачає мінімальний щоденний відпочинок 11 годин.

Висновки

Проведене дослідження дозволяє сформулювати такі висновки.

По-перше, дистанційна робота породжує комплекс якісно нових ризиків — психосоціальних, ергономічних, цифрових та воєнних, — які не охоплюються традиційним законодавством про охорону праці. Найбільш небезпечними є психосоціальні ризики (стирання меж між робочим та особистим часом, професійне вигорання, соціальна ізоляція), оскільки вони мають системний та прихований характер.

По-друге, чинне правове регулювання обмежується лише частковим вирішенням проблеми через закріплення права на відключення (ч. 10 ст. 60-2 КЗпП), залишаючи поза увагою питання ергономічного облаштування робочого місця, профілактики професійного вигорання та захисту працівника в умовах надзвичайних обставин. Договірний характер визначення періоду відключення

ослаблює цю гарантію через нерівність переговорних позицій сторін.

По-третє, пропонуємо: (а) встановити на рівні закону мінімальну тривалість періоду відключення — не менше 11 годин протягом кожного 24-годинного періоду (за аналогією з Директивою ЄС 2003/88/ЄС); (б) закріпити обов'язок роботодавця розробляти та впроваджувати політику управління психосоціальними ризиками для дистанційних працівників, включаючи заходи з профілактики ізоляції, вигорання та забезпечення регулярної комунікації з колективом; (в) запровадити вимоги щодо ергономічного облаштування дистанційного робочого місця відповідно до стандартів Директиви ЄС 90/270/ЄЕС; (г) доповнити Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» спеціальною статтею щодо охорони праці дистанційних працівників у кризових умовах.

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. Серета О. Г., Галкіна Н. М. Актуальні проблеми правового регулювання часу відпочинку дистанційних працівників. Право та інновації. 2021. № 4 (36). С. 37–44.
3. 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.
4. 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.
5. Вознюк В. С. Правове регулювання праці ІТ-працівників в Україні. Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г. С. Сковороди «Право». 2024. Вип. 40. С. 390–396.
6. 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.
7. Аніщук В. В., Шубала Д. О. Особливості правового регулювання дистанційної та надомної роботи в умовах війни. Юридичний

SUMMARY

The article examines new categories of occupational health and safety risks arising from remote employment. The risks are classified into four groups: psychosocial (blurred work-life boundaries, professional burnout, social isolation), ergonomic (inadequacy of home workplaces), digital (information security threats) and specific wartime risks (air raids, blackouts, property damage). The institution of the right to disconnect, enshrined in Part 10 of Article 60-2 of the Labour Code, is analysed and its limitation due to the contractual rather than statutory nature of the disconnection period is identified. Based on the analysis of EU Directive 2003/88/EC and doctrinal positions of domestic scholars, it is proposed to establish a minimum disconnection period of 11 hours and to enshrine the employer's obligation to develop a psychosocial risk management policy for remote workers.

Keywords: remote work, labour protection, psychosocial risks, ergonomic risks, right to disconnect, professional burnout, martial law, Directive 2003/88/EC.

науковий електронний журнал. 2025. № 3. С. 98–103.

8. Мельничук О. Ф., Мельничук М. О., Павліченко І. М. Правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану. Аналітично-порівняльне правознавство. 2022. № 3. С. 242–247.

9. Council Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment. Official Journal. 1990. L 156. P. 14–18.

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

11. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. Official Journal. 2003. L 299. P. 9–19.

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

13. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>