

ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ПРИ ДИСТАНЦІЙНІЙ РОБОТІ: ПРОПОЗИЦІЇ DE LEGE FERENDA

**КОВАЛЕНКО Руслан Іванович - Доктор юридичних наук, доцент кафедри
трудового права та права соціального забезпечення Київського національного
університету імені Тараса Шевченка**

**САЛЕНКО Ірина Володимирівна - кандидат юридичних наук, доцент
кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського
національного університету імені Тараса Шевченка**

**ДЕНИСЮК Марія Олексіївна - PhD, асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення Київського національного університету імені
Тараса Шевченка**

УДК 349.2:331.45

DOI: <https://doi.org/10.71404/NP.2026.1.76>

Стаття присвячена розробленню конкретних пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання охорони праці в умовах дистанційної роботи. На підставі ідентифікації п'яти ключових проблем чинного законодавства — колізії між обов'язком роботодавця та відповідальністю працівника, відсутності механізму оцінки ризиків, неврегульованості розслідування нещасних випадків, недостатнього захисту від психосоціальних ризиків та відсутності спеціального регулювання для воєнного часу — сформульовано вісім законодавчих пропозицій de lege ferenda. Обґрунтовано авторську концепцію розподіленої відповідальності, за якою роботодавець зберігає системну відповідальність за управління ризиками, а працівник несе операційну відповідальність за безпосереднє дотримання рекомендацій. Запропоновано конкретні зміни до Закону «Про охорону праці», Кодексу законів про працю, Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та Порядку розслідування нещасних випадків.

Ключові слова: дистанційна робота, охорона праці, de lege ferenda, розподілена відповідальність, оцінка ризиків, право на відключення, воєнний стан, трудовий кодекс.

Постановка проблеми

Масовий перехід на дистанційну роботу, прискорений пандемією COVID-19 та повномасштабною збройною агресією Російської Федерації, виявив систем-

ні прогалини в правовому забезпеченні охорони праці дистанційних працівників. Прийняття Закону України № 2136-IX від 04.03.2021, яким було введено статтю 60-2 КЗпП, стало важливим, але недостатнім кроком. Як зазначає Ю. Ю. Івчук, «чинне законодавство фактично перекладає відповідальність за безпечні умови праці з роботодавця на працівника», що «суперечить фундаментальним принципам трудового права та міжнародним стандартам» [1, с. 91–92]. Аналогічну позицію займає О. Ю. Тихонович, наголошуючи на необхідності «передбачити серед обов'язкових умов трудового договору про дистанційну роботу умову про забезпечення безпеки праці» [2, с. 60–61].

Попередні дослідження виявили п'ять ключових проблем: колізію між загальним обов'язком роботодавця (ст. 13 Закону «Про охорону праці» [3]) та нормами ст. 60-2 КЗпП [4], відсутність механізму оцінки ризиків, неврегульованість розслідування нещасних випадків, недостатній захист від психосоціальних ризиків та відсутність спеціального регулювання для воєнного часу. Порівняльний аналіз із європейським досвідом засвідчив суттєве відставання українського законодавства від стандартів ЄС.

Однак більшість досліджень обмежуються констатацією проблем, не пропону-

ючи комплексних, системних рішень. Це обумовлює актуальність розроблення конкретних пропозицій *de lege ferenda*, які б враховували як національну специфіку, так і міжнародний досвід.

Мета статті

Метою статті є розроблення науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання охорони праці при дистанційній роботі на підставі системного аналізу виявлених прогалин та з урахуванням європейського досвіду.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Питання вдосконалення правового регулювання дистанційної роботи досліджували Ю. Ю. Івчук, О. Ю. Тихонович, Я. О. Чуприна, В. М. Зеленський, І. О. Таран, В. В. Аніщук та ін. Ю. Ю. Івчук у комплексному дослідженні проблем регулювання охорони праці в умовах дистанційної зайнятості запропонувала «зобов'язати роботодавця проводити первинну оцінку умов праці дистанційного працівника перед початком такої роботи і періодично переглядати її» [1, с. 91]. В. М. Зеленський обґрунтував необхідність «створення програм підвищення кваліфікації дистанційних працівників» та «обов'язкового проведення інструктажів з охорони праці» [5, с. 500–501]. Я. О. Чуприна наголосила на потребі формування «політик дистанційної безпеки, інструкцій, рекомендацій щодо ергономіки, режиму праці, кібергігієни» [6, с. 280]. І. О. Таран та Л. О. Васечко порушили питання про необхідність «передбачити окремі глави у новому Трудовому кодексі з чітким врегулюванням дистанційної зайнятості» [7, с. 138]. В. В. Аніщук акцентувала на необхідності «врегулювати питання відповідальності та порядку компенсації втрати майна внаслідок воєнних дій» [8, с. 103].

Водночас ці дослідження мають фрагментарний характер: кожен автор пропонує рішення окремої проблеми, не будуючи цілісної системи. Не сформульовано концепцію, яка б системно поєднала всі елементи реформи.

Виклад основного матеріалу

1. Узагальнення ключових проблем.

Проведене дослідження дозволяє ідентифікувати п'ять ключових проблем правового забезпечення охорони праці в умовах дистанційної роботи.

По-перше, колізія між загальним обов'язком роботодавця створювати безпечні умови праці (ст. 13 Закону «Про охорону праці» [3]) та покладенням відповідальності за безпечність дистанційного робочого місця на працівника (ст. 60-2 ч. 4 КЗпП [4]). Ця колізія підриває конституційну гарантію права на безпечні умови праці (ст. 43 Конституції України [9]) та суперечить фундаментальним принципам трудового права.

По-друге, відсутність механізму оцінки ризиків на дистанційному робочому місці. Чинне законодавство не передбачає жодної процедури, яка б дозволила ідентифікувати та мінімізувати потенційні загрози здоров'ю дистанційного працівника. Це суперечить вимогам Рамкової директиви 89/391/ЄЕС [10], яка встановлює обов'язок роботодавця проводити оцінку ризиків для всіх працівників.

По-третє, неврегульованість розслідування нещасних випадків при дистанційній роботі. Загальний порядок розслідування не враховує специфіку дистанційної зайнятості, а відсутність презумпції виробничого характеру нещасного випадку ускладнює захист прав працівника.

По-четверте, недостатній правовий захист від психосоціальних ризиків. Право на відключення, закріплене у ст. 60-2 ч. 10 КЗпП, є позитивним, але недостатнім кроком, оскільки його конкретний зміст визначається договором, а не законом. Як зазначають О. Г. Серета та Н. М. Галкіна, «тривалість періоду відключення визначається виключно трудовим договором, що не гарантує реальний захист від перепрацювання» [11, с. 42].

По-п'яте, відсутність спеціального регулювання дистанційної роботи в умовах воєнного стану. Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [12] не містить окремих положень щодо охорони праці дистанційних працівників,

хоча масовий перехід на дистанційну роботу відбувся саме внаслідок збройної агресії. В. В. Аніщук слушно зазначає, що «питання відповідальності та порядку компенсації втрати майна внаслідок воєнних дій залишається невирішеним» [8, с. 103].

2. Пропозиції щодо вдосконалення законодавства.

На підставі проведеного аналізу та з урахуванням позицій вітчизняних науковців пропонуємо вісім конкретних змін до чинного законодавства.

Пропозиція 1. Внести зміни до Закону «Про охорону праці» та КЗпП. Поділяємо позицію Ю. Ю. Івчук щодо необхідності прямо закріпити «обов'язок роботодавця забезпечувати безпечні і здорові умови праці всім працівникам, у тому числі тим, які виконують роботу дистанційно» [1, с. 91–92]. Вважаємо за доцільне доповнити частину 4 статті 60-2 КЗпП 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. Така конструкція реалізує авторську концепцію розподіленої відповідальності.

Пропозиція 2. Запровадити обов'язкову первинну оцінку умов праці. Підтримуємо пропозицію Ю. Ю. Івчук «зобов'язати роботодавця проводити первинну оцінку умов праці дистанційного працівника перед початком такої роботи і періодично переглядати її (наприклад, шляхом письмового опитування працівника або чек-листів самооцінки)» [1, с. 91]. За аналогією з іспанською моделлю пропонуємо запровадити стандартизовану анкету самооцінки робочого місця, результати якої аналізуються роботодавцем із подальшим складанням плану заходів. Рамкова угода ЄС про телепрацю 2002 р. [13] у ст. 8 передбачає право роботодавця на доступ до робочого місця за згодою працівника — цей елемент також доцільно імплементувати.

Пропозиція 3. Закріпити обов'язкову умову про безпеку праці у трудовому договорі. Підтримуємо пропозицію О. Ю. Тихонович передбачити серед обов'язкових

умов трудового договору про дистанційну роботу «умову про забезпечення безпеки праці» [2, с. 60–61]. Пропонуємо включити до Типової форми трудового договору про дистанційну роботу (затвердженої Постановою КМУ № 337 від 05.05.2021 [14]) обов'язковий розділ щодо заходів із забезпечення безпеки праці, включаючи вимоги до ергономіки робочого місця, порядок проведення самооцінки та заходи з управління психосоціальними ризиками.

Пропозиція 4. Розробити спеціальний порядок розслідування нещасних випадків. Пропонуємо доповнити Порядок розслідування та обліку нещасних випадків спеціальним розділом щодо дистанційної роботи, який має передбачати: презумпцію виробничого характеру нещасного випадку, що стався під час визначеного робочого часу (за французькою моделлю); порядок фіксації обставин нещасного випадку з використанням ІКТ; механізм доступу комісії з розслідування до місця події за згодою працівника. Як зазначає О. Ф. Мельничук, «специфіка дистанційної роботи потребує адаптації загальних процедур розслідування» [15, с. 246].

Пропозиція 5. Встановити мінімальні гарантії права на відключення. Пропонуємо доповнити статтю 60-2 КЗпП положенням про те, що мінімальна тривалість періоду відключення не може бути меншою за 11 годин протягом кожного 24-годинного періоду, що відповідає вимогам Директиви ЄС 2003/88/ЄС [16]. Це замінить чинну конструкцію, за якою тривалість періоду відключення визначається виключно трудовим договором, та забезпечить реальний захист права дистанційного працівника на відпочинок. О. Г. Серета та Н. М. Галкіна справедливо зазначають, що «договірне визначення тривалості відключення не гарантує реальний захист працівника від перепрацювання» [11, с. 42].

Пропозиція 6. Розробити спеціальні норми для воєнного часу. Підтримуємо позицію В. В. Аніщука щодо необхідності «врегулювати питання відповідальності та порядку компенсації втрати майна внаслідок воєнних дій» [8, с. 103]. Пропонуємо доповнити Закон «Про організацію трудових відносин

в умовах воєнного стану» [12] спеціальною статтею щодо охорони праці дистанційних працівників, яка передбачатиме: обов'язок роботодавця розробити інструкції поведінки працівника під час повітряних тривог та інших надзвичайних ситуацій; порядок фіксації часу простою, спричиненого об'єктивними обставинами (блекаути, обстріли); механізм компенсації шкоди, заподіяної майну працівника або роботодавця.

Пропозиція 7. Впровадити програми підвищення кваліфікації. Підтримуємо пропозицію В. М. Зеленського щодо «створення програм підвищення кваліфікації дистанційних працівників» та «обов'язкового проведення інструктажів з охорони праці» [5, с. 500–501]. Пропонуємо також включити до обов'язкового інструктажу питання ергономіки, кібергігієни та управління робочим часом, як на цьому наполягає Я. О. Чуприна, зазначаючи необхідність формування «політик дистанційної безпеки, інструкцій, рекомендацій щодо ергономіки, режиму праці, кібергігієни» [6, с. 280]. Це відповідає вимогам Конвенції МОП № 155 [17], яка у ст. 16 зобов'язує роботодавців забезпечувати належну підготовку працівників у сфері охорони праці.

Пропозиція 8. Передбачити окремий розділ у новому Трудовому кодексі. Поділяємо позицію І. О. Таран та Л. О. Васечко щодо необхідності «передбачити окремі глави у новому Трудовому кодексі з чітким врегулюванням дистанційної зайнятості» [7, с. 138]. Вважаємо, що окремий розділ нового Трудового кодексу має системно врегулювати всі аспекти дистанційної роботи, включаючи охорону праці, з урахуванням міжнародного досвіду та сучасних реалій. Цей розділ має кодифікувати всі пропозиції, сформульовані вище, створивши цілісну правову модель охорони праці дистанційних працівників.

3. Концепція розподіленої відповідальності.

Системне узагальнення сформульованих пропозицій дозволяє обґрунтувати авторську концепцію трансформації обов'язків роботодавця у сфері охорони праці при дистанційній роботі. На відміну від існуючих підходів — повного пере-

кладання відповідальності на працівника (чинна модель ст. 60-2 КЗпП) або повного збереження відповідальності роботодавця (модель Рамкової директиви 89/391/ЄЕС [10]) — пропонуємо модель розподіленої відповідальності.

За цією моделлю 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 робочому місці. Така конструкція: по-перше, зберігає конституційну гарантію права на безпечні умови праці; по-друге, враховує об'єктивну неможливість роботодавця повністю контролювати домашнє робоче місце; по-третє, відповідає підходу Рамкової угоди ЄС про телероботу [13], яка передбачає відповідальність роботодавця з можливістю контролю за згодою працівника.

4. Наукова новизна.

По-перше, запропоновано авторську концепцію розподіленої відповідальності, яка, на відміну від існуючих підходів, передбачає не повне перекладання відповідальності на працівника і не повне збереження відповідальності роботодавця, а модель, за якою роботодавець зберігає системну відповідальність за управління ризиками, а працівник несе операційну відповідальність за безпосереднє дотримання рекомендацій.

По-друге, вперше обґрунтовано необхідність запровадження в українському законодавстві комплексної системи контролю за умовами праці дистанційних працівників, яка включає три елементи: обов'язкову стандартизовану самооцінку робочого місця (за іспанською моделлю), право роботодавця на інспекційний візит за згодою працівника (за моделлю Рамкової угоди ЄС) та презумпцію виробничого характеру нещасного випадку при дистанційній роботі (за французькою моделлю).

По-третє, обґрунтовано необхідність розширення змісту обов'язку роботодавця щодо інструктажу дистанційних працівників: від обмеженого інструктажу в меж-

ах використання обладнання (чинна ч. 4 ст. 13 Закону «Про охорону праці» [3]) до комплексного навчання, що включає ергономіку робочого місця, управління робочим часом, кібергігієну та профілактику психосоціальних ризиків.

По-четверте, вперше запропоновано встановити на рівні закону мінімальну тривалість періоду відключення (не менше 11 годин протягом кожного 24-годинного періоду), що замінить чинну конструкцію, за якою тривалість періоду відключення визначається виключно трудовим договором, та забезпечить реальний захист права дистанційного працівника на відпочинок.

Висновки

Проведене дослідження дозволяє сформулювати такі висновки. Чинне правове регулювання охорони праці при дистанційній роботі має п'ять системних недоліків, головним з яких є колізія між загальним обов'язком роботодавця (ст. 13 Закону «Про охорону праці») та перекладанням відповідальності на працівника (ст. 60-2 КЗпП). Ця колізія підриває конституційну гарантію безпечних умов праці та суперечить міжнародним стандартам.

Сформульовано вісім конкретних пропозицій *de lege ferenda*, спрямованих на усунення виявлених прогалин: від змін до Закону «Про охорону праці» та КЗпП до розроблення спеціальних норм для воєнного часу та передбачення окремого розділу в новому Трудовому кодексі. Ці пропозиції об'єднані авторською концепцією розподіленої відповідальності, яка системно поєднує інтереси роботодавця та працівника.

Перспективними напрямками подальших досліджень є: розроблення конкретного проєкту нормативно-правового акта, що реалізує запропоновані зміни; дослідження економічних наслідків імплементації запропонованих заходів для роботодавців; вивчення ефективності механізмів самооцінки робочого місця на підставі емпіричних даних зарубіжних країн.

Література

1. 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.
2. 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.
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. 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.
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. 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.
8. Аніщук В. В., Шубала Д. О. Особливості правового регулювання дистанційної та надомної роботи в умовах війни. Юридичний науковий електронний журнал. 2025. № 3. С. 98–103.
9. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
10. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. Official Journal. 1989. L 183. P. 1–8.
11. Серєда О. Г., Галкіна Н. М. Актуальні проблеми правового регулювання часу відпочинку дистанційних працівників. Право та інновації. 2021. № 4 (36). С. 37–44.

12. 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>

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

14. Про затвердження Типової форми трудового договору про дистанційну роботу : Постанова КМУ від 05.05.2021 № 337. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2021-п>

15. 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.

16. 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.

17. Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155) / ILO. Geneva, 1981.

SUMMARY

The article is devoted to developing specific proposals for improving legal regulation of occupational safety and health in remote work conditions. Based on the identification of five key problems in current legislation — the conflict between employer's duty and employee's responsibility, absence of risk assessment mechanisms, lack of regulation for accident investigation, insufficient protection against psychosocial risks, and absence of special regulation for martial law conditions — eight legislative proposals de lege ferenda are formulated. The author's concept of distributed responsibility is substantiated, whereby the employer retains systemic responsibility for risk management while the employee bears operational responsibility for direct compliance with recommendations. Specific amendments to the Law "On Labour Protection", the Labour Code, the Law "On Organisation of Labour Relations under Martial Law", and the Procedure for Investigation of Occupational Accidents are proposed.

Keywords: remote work, occupational safety and health, de lege ferenda, distributed responsibility, risk assessment, right to disconnect, martial law, labour code.