

17. Проект Закону України «Про інститут реєстрованих партнерств» (№ 9103 від 13.03.2023). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/41497> (дата звернення: 10.05.2026).
18. Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо приведення їх у відповідність до вимог статей 8 та 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (Європейської конвенції з прав людини) та Регламенту Ради (ЄС) 2016/1104 про впровадження посиленої співпраці у сфері юрисдикції, застосовного законодавства та визнання та виконання рішень у справах майнових наслідків зареєстрованих партнерств» (№ 12252 від 27.11.2024). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/45293> (дата звернення: 10.05.2026).
19. Ukraine 2025 Report, 4 November 2025. p. 47. URL: https://enlargement.ec.europa.eu/ukraine-report-2025_en (дата звернення: 10.05.2026).
20. Міністерство юстиції України. Щодо законопроекту (реєстр. № 14394 від 22 січня 2026 року). URL: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/bills_documents/document-6397229.pdf (дата звернення: 10.05.2026).
21. Рішення ЄСПЛ від 01 червня 2023 року у справі «Маймулахін і Марків проти України» (Заява № 75135/14), URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_i96#Text (дата звернення: 10.05.2026).
22. Постанова Верховного Суду від 25.02.2026 у справі № 754/12856/24 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/134540330> (дата звернення: 10.05.2026).
23. Рішення Індустріального районного суду м. Харкова від 20.03.2026 у справі № 644/31/26. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/134998212> (дата звернення: 10.05.2026).

ФЛОРЕНКО Ганна Олександрівна,

здобувач вищої освіти інституту права та безпеки
Одеський державний університет внутрішніх справ,
м. Одеса

Науковий керівник:

КОВБАН Андрій Володимирович,

кандидат юридичних наук, доцент
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,
Одеський державний університет внутрішніх справ,
м. Одеса

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА ЯК НОВА ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Актуальність дослідження зумовлена суттєвими трансформаціями ринку праці та форм організації трудових відносин, що відбуваються в Україні та світі внаслідок цифровізації, глобалізації та розвитку інформаційно-комунікаційних технологій. Дистанційна робота перестала бути винятковим явищем і набула ознак стійкої та

поширеної форми зайнятості, що потребує належного правового врегулювання та наукового осмислення.

Особливої значущості дистанційна робота набула в умовах пандемії COVID-19 та подальшого запровадження в Україні правового режиму воєнного стану, коли вона стала ефективним інструментом забезпечення безперервності трудових процесів, збереження зайнятості та реалізації права на працю. Водночас практика її застосування виявила низку проблем, пов'язаних із визначенням правового статусу дистанційних працівників, забезпеченням охорони праці, робочого часу, відпочинку, а також захистом персональних даних.

Стаття 60-2 КЗпП України впровадила поняття дистанційної роботи як специфічної форми трудової організації. Її ключовою особливістю є те, що працівник виконує свої обов'язки поза межами офісу чи території компанії, самостійно обираючи місце для праці та використовуючи сучасні цифрові засоби зв'язку для взаємодії з роботодавцем [1].

Впровадження цієї норми стало закономірною реакцією на виклики пандемії, дозволивши адаптувати трудові відносини до «ковідних реалій». Для багатьох фахівців дистанційний формат виявився цілком ефективним, не зашкодивши продуктивності, а законодавче закріплення таких умов стало своєрідним механізмом захисту: працівники отримали гарантію збереження робочих місць та можливості стабільного заробітку навіть в умовах обмежень [2, с. 530].

Підтримуючи погляд Коваленко О.О., можна стверджувати, що популяризація нетипових форм зайнятості, як-от дистанційної роботи, є стратегічним кроком задля безпеки працівників. У сучасних умовах класична модель праці в офісі чи на підприємстві почала становити реальний ризик для життя та здоров'я людей. Таким чином, перехід на «дистанційку» став не просто організаційним рішенням, а ефективним інструментом захисту фундаментального права на працю в безпечних для життя умовах [3, с. 15].

Окрему увагу слід приділити проблемі обмеження трудових прав науково-педагогічних працівників, які через виїзд за кордон зіткнулися з ультиматумами від роботодавців щодо обов'язкового повернення під загрозою звільнення. Резонансність таких випадків змусила Освітнього омбудсмена, спираючись на роз'яснення МОН, чітко констатувати: законодавство не обмежує географічне розташування робочого місця при дистанційній формі праці. Таким чином, педагоги мають повне право викладати з-за кордону, використовуючи сучасні технології, без ризику втрати посади [4].

Процес впровадження дистанційної роботи супроводжувався певними складнощами, оскільки ця норма з'явилася як екстрена відповідь на форс-мажорні обставини – пандемію та повномасштабну війну. Замість стандартної процедури, що передбачає обов'язкове укладення письмового договору згідно з ч. 2 ст. 60-2 КЗпП [1].

Для науково-педагогічних працівників найчастіше застосовувався спрощений механізм. Законодавець свідомо пішов на мінімізацію бюрократії, дозволивши перехід на «дистанційку» лише на підставі наказу роботодавця у випадках загрози збройної агресії чи епідемій. Такий порядок не потребує дотримання двомісячного

терміну попередження про зміну істотних умов праці, а вимагає лише ознайомлення працівника з наказом протягом двох днів, що забезпечило оперативність захисту життя та здоров'я персоналу [5, с. 174].

Як зазначає, Бороннікова Д., дистанційна робота розглядається не як суб'єктивне право керівництва, а як фундаментальна юридична умова трудового договору, що забезпечує стабільність відносин між сторонами. Сучасна судова практика чітко вказує на неприпустимість свавільної зміни такого формату праці, оскільки ігнорування встановлених процедур призводить до серйозних правових і репутаційних ризиків для роботодавця. Водночас глибоке розуміння меж цих повноважень дозволяє працівникам ефективно протидіяти незаконним рішенням та надійно захищати свої професійні інтереси [6].

Впровадження дистанційної роботи зумовлює трансформацію класичних трудових відносин, наділяючи їх специфічними рисами, що виходять за межі традиційного формату. Такі правовідносини фактично опиняються на перетині трудового та цивільного права, набуваючи «прикордонного» характеру. Це зумовлено поєднанням ознак автономії виконавця, характерної для цивільно-правових угод, із законодавчими гарантіями та підпорядкуванням внутрішньому розпорядку, що є фундаментом трудового законодавства [7, с. 340].

Реформування трудової сфери в Україні вимагає негайної кодифікації, оскільки розрізненість чинних норм заважає ефективному управлінню сучасними формами зайнятості. Головна мета оновлення законодавства – забезпечити непохитність базових прав дистанційних працівників, одночасно дозволяючи гнучко адаптувати умови праці під конкретні потреби сторін. В основі цього процесу має стояти поєднання міжнародних стандартів із розвитком договірних відносин. Зокрема, впровадження затвердженої примірної форми договору стане тим практичним інструментом, що допоможе уникнути юридичних колізій та чітко регламентувати роботу «поза офісом» [8, с. 98].

Відповідно до зазначеного можемо зробити висновок, що дистанційна робота перетворилася на стійкий і невід'ємний елемент сучасних трудових відносин, зумовлений об'єктивними соціально-економічними та безпековими чинниками. Цифровізація, пандемія COVID-19 та запровадження правового режиму воєнного стану в Україні істотно прискорили трансформацію класичних форм зайнятості, актуалізувавши потребу в оновленні та систематизації трудового законодавства.

Встановлено, що спрощений механізм запровадження дистанційної роботи в умовах надзвичайних ситуацій є виправданим із точки зору захисту життя та здоров'я працівників. Проте тимчасовість таких рішень не повинна підміняти собою повноцінне договірне регулювання, адже відсутність письмового трудового договору підвищує ризики порушення трудових прав і правової невизначеності.

Дистанційна робота об'єктивно трансформує природу трудових правовідносин, надаючи їм «прикордонного» характеру між трудовим і цивільним правом. Така гібридність вимагає чіткого нормативного розмежування та недопущення підміни трудових договорів цивільно-правовими конструкціями, що може призвести до звуження гарантій працівників.

Узагальнюючи викладене, слід констатувати необхідність комплексної кодифікації трудового законодавства України з урахуванням поширення дистанційної роботи. Поєднання міжнародних стандартів, розвитку договірного регулювання та впровадження примірної форми договору про дистанційну роботу сприятиме забезпеченню стабільності трудових відносин, правової визначеності та ефективному захисту прав як працівників, так і роботодавців.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю. Документ 322-08. Поточна редакція від 01.01.2026. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Лиманський П.П. Генеза виникнення та вирішення проблеми дистанційної роботи науково-педагогічних працівників у період дії режиму воєнного стану в Україні. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: тези доп. та наук, повідомл. учасників XIV Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 220-річчю Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.)* / уклад. О. Г. Середя, О. М. Ярошенко, О. В. Соловійов; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2024. С.530-534.
3. Коваленко О.О. Надомна робота і дистанційна робота: методологічний аспект розмежування понять нетрадиційних форм організації праці. *Актуальні проблеми інноваційної економіки та права*. 2024. №2. С.15-19. <http://apie.org.ua/uk/nadomna-http-sa/uk/nadomna-robota-%d1%96-distanc%d1%96ina-robota-m/>
4. Вчителі та викладачі можуть працювати дистанційно з будь-якої країни. Освітній омбудсмен України. 10.03.2022. URL: <https://eo.gov.ua/vchyteli-ta-vykladachi-mozhut-pratsiuvaty-dystantsiyno-z-bud-iakoi-krainy/2022/03/10/>
5. Лиманський П.П. Дистанційна робота як форма організації праці науково-педагогічних працівників: проблеми теорії та практики. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025. №2. С. 172-175.
6. Бороннікова Д. Дистанційна робота чи робота в офісі: юридичні межі повноважень роботодавця у зміні формату роботи. *Юридична газета. Всеукраїнське професійне видання*. 2025. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/distanciyna-robota-chi-robota-v-ofisi-yuridichni-mezhi-povnovazhen-robotodavcy-u-zmini-formatu-robo.html>
7. Герасименко О.О. Дистанційна зайнятість як тренд цифрової економіки: нові можливості, нові соціальні ризики. Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та домінанти розвитку: збірник тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., (Київ, 23-24 жовт. 2019 р.). Київ : КНЕУ, 2019. С. 228-231.
8. Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. *Підприємство господарство і Право*. 2021. №1. С. 93-99.