

DOI: 10.18372/2307-9061.77.20789

УДК 349.2(045)

С. В. Вишневецька,

доктор юридичних наук, професор

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8482-7942>

І. О. Снісаренко,

здобувачка вищої освіти першого (бакалаврського) рівня

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ: КОЛІЗІЇ ЗАКОНОДАВСТВА ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Державний університет «Київський авіаційний інститут»

проспект Любомира Гузара, 1, 03058, Київ, Україна

E-mails: svitlana.vyshnovetska@npp.kai.edu.ua, 7918428@stud.kai.edu.ua

***Метою** статті є комплексний аналіз нормативно-правових колізій, що виникають у правовому регулюванні дистанційної роботи в Україні, з'ясування їх впливу на реалізацію трудових прав працівників та визначення шляхів їхнього законодавчого усунення з урахуванням сучасних умов цифровізації, воєнного стану та європейських стандартів. **Методи дослідження:** застосовано аналіз і синтез наукових джерел та нормативно-правових актів, формально-юридичний метод для тлумачення правових норм, порівняльно-правовий метод щодо українського та європейського правового регулювання дистанційної праці, системно-структурний метод для визначення колізій між законодавчими нормами, а також метод правового моделювання для формулювання пропозицій щодо вдосконалення законодавства. **Результати:** виявлено основні колізії у правовому регулюванні дистанційної роботи в Україні, зокрема щодо укладення трудового договору, охорони праці, контролю роботодавця, робочого часу та компенсації витрат. Встановлено невідповідність між нормами Конституції України, КЗпП України та спеціальними законами, а також відсутність чітких правил цифрового моніторингу. Проаналізовано європейську практику та сформульовано пропозиції щодо усунення цих колізій шляхом запровадження КЕП, декларативного принципу спільної відповідальності, визначення меж контролю і впорядкування компенсацій. **Обговорення:** вплив цифровізації на трудові правовідносини та необхідність узгодження норм щодо контролю, охорони праці й компенсацій із європейськими стандартами для подолання наявних колізій.*

***Ключові слова:** дистанційна робота; трудове законодавство; трудові права; працівник; роботодавець; трудовий договір про дистанційну роботу; колізії законодавства; охорона праці.*

Постановка проблеми та її актуальність.

Сучасні тенденції розвитку суспільства, пов'язані з цифровізацією, глобалізацією та переходом до інформаційної економіки, зумовлюють суттєві зміни у сфері праці. Одним із найважливіших проявів цих процесів є поширення дистанційної форми зайнятості, яка стала не лише технічно можливою, але й соціально необхідною, особливо в умовах воєнного стану та наслідків пандемії COVID-19. Дистанційна

робота відкрила для працівників і роботодавців нові можливості організації трудового процесу, але водночас виявила низку правових проблем, що стосуються укладення трудового договору, забезпечення охорони праці, меж цифрового контролю, гарантій захисту трудових прав працівників. Стрімке поширення дистанційної роботи в умовах цифровізації, воєнного стану та трансформації ринку праці виявило значну кількість колізій у трудовому законодавстві Украї-

ни. Незважаючи на ухвалення Закону України № 1213-IX від 04.02.2021, яким внесено зміни до Кодексу законів про працю України щодо регулювання дистанційної роботи [1], чинна нормативна база залишається фрагментарною та не завжди узгодженою з іншими актами трудового законодавства. Колізії між положеннями Кодексу законів про працю України, спеціальними законами, а також підзаконними нормативно-правовими актами створюють правову невизначеність і ускладнюють реалізацію трудових прав дистанційних працівників. Саме тому дослідження цієї проблематики є надзвичайно актуальним у контексті сучасного етапу реформування трудового законодавства України та його адаптації до європейських стандартів.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. Дослідження проблематики дистанційної роботи та пов'язаних із нею правових колізій активно провадяться як в Україні, так і за кордоном. Ця проблема була предметом дослідження ряду дисертаційних робіт, зокрема, правовому регулюванню дистанційної роботи присвячене дисертаційне дослідження Д. О. Плехова. Дистанційну роботу як одну з форм нестандартної зайнятості досліджував С. П. Савчук. Правове регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, проаналізоване в дисертаційній роботі О. В. Зінченка.

Серед останніх публікацій варто згадати публікації О. Є. Луценко, С. С. Севост'янова та С. С. Лукаша, Я. В. Свічкарьової, О. Г. Середи, Я. В. Сімугіної. Проте, залишається низка колізій у законодавстві, аналізу яких і присвячена ця стаття.

Метою статті є комплексний аналіз нормативно-правових колізій, що виникають у правовому регулюванні дистанційної роботи в Україні, з'ясування їх впливу на реалізацію трудових прав працівників та визначення шляхів їхнього законодавчого усунення з урахуванням сучасних умов цифровізації, воєнного стану та європейських стандартів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розглядаючи проблему наявності колізій у правовому регулюванні дистанційної роботи за трудовим законодавством України, насамперед

зупинимось на питанні форми та порядку укладення трудового договору про дистанційну роботу. Відповідно до п. 6-1 ч. 1 ст. 24 КЗпП України, при укладенні трудового договору про дистанційну роботу додержання письмової форми є обов'язковим [2]. Як відомо, законодавство передбачає можливість використання електронних документів, а згідно з ч. 1 ст. 8 Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг» від 22.05.2003 № 851-IV, юридична сила електронного документа не може бути заперечена виключно через те, що він має електронну форму [3]. Хоча спеціальна норма має пріоритет, відсутність чіткої інтеграції норм про електронний документообіг до КЗпП України може створювати правову невизначеність, особливо у сфері засвідчення електронного підпису. Якщо роботодавець та працівник обмінялися сканованими копіями підписаного паперового договору, чи вважається це дотриманням письмової форми, як того вимагає ст. 24, або це вже електронний документообіг, який має відповідати іншим законодавчим актам? Юридична практика потребує єдиного підходу, який чітко визначить правомірність використання кваліфікованого електронного підпису як рівнозначного власноручному підпису при укладенні всіх видів трудових договорів, для яких законодавством передбачена обов'язкова письмова форма. Водночас щодо форми укладення трудового договору про дистанційну роботу можна виділити дві основні наукові позиції. Перша позиція полягає в тому, що трудовий договір про дистанційну роботу має укладатися виключно в письмовій формі, оскільки така форма забезпечує належну фіксацію умов праці, гарантує захист прав працівника та роботодавця й мінімізує ризики зловживань. Поділяючи другу позицію, дослідники, зокрема С. С. Севост'янов та С. С. Лукаш [4, с. 60], вважають, що трудовий договір про дистанційну роботу може бути укладений в електронній формі або шляхом обміну електронними документами з використанням електронного підпису, а також допускають застосування простих електронних підписів чи корпоративних електронних систем фіксації згоди сторін. Такий підхід, на думку авторів,

сприяє прискоренню та спрощенню трудових процедур в умовах цифровізації суспільства.

Підтримуючи ідею цифровізації процесу укладення трудових договорів, вважаємо за доцільне законодавче закріплення обов'язковості використання кваліфікованого електронного підпису (КЕП) при укладенні та зміні трудового договору про дистанційну роботу. Такий підхід забезпечить належний рівень юридичної визначеності, надасть електронним договорам доказову силу, рівнозначну паперовій формі, а також сприятиме зменшенню ризиків виникнення трудових спорів між працівником і роботодавцем.

Однією з найбільш гострих проблем дистанційної роботи є забезпечення охорони праці та дотримання режиму робочого часу. Стаття 153 КЗпП України та Закон України «Про охорону праці» [5] покладають на роботодавця обов'язок створити на робочому місці безпечні та нешкідливі умови праці. Водночас згідно з ч. 4 ст. 60-2 КЗпП України, у разі запровадження дистанційної роботи працівник несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на самостійно визначеному ним робочому місці.

Я. В. Сімутіна слушно вказувала на те, що не зовсім відповідає положенням Рамкової угоди ЄС про дистанційну роботу 2002 р. норма ч. 4 ст. 60-2 КЗпП України, згідно з якою у разі запровадження дистанційної роботи працівник несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на своєму робочому місці. За Угодою відповідальність за охорону безпеки та здоров'я дистанційних працівників відповідно до Директиви 89/391 та відповідних похідних директив, національного законодавства та колективних договорів несе роботодавець [6, с. 185].

Відповідно до ст. 13 Закону України «Про охорону праці», 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 [5]. Ця колізія ставить під сумнів конституційний принцип права на належні, без-

печні і здорові умови праці, закріпленій у ст. 43 Конституції України [7], та є прямим конфліктом загальної норми про охорону праці. У разі нещасного випадку з дистанційним працівником виникає складна колізія щодо визначення відповідальної сторони та порядку розслідування. По суті, закон звільняє роботодавця від контролю, але не до кінця звільняє від відповідальності, якщо буде доведено, що нещасний випадок стався внаслідок неналежного інструктажу або не надання необхідних засобів праці. Адже при виконанні дистанційної роботи роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи.

Усунення цієї колізії неможливе лише шляхом скасування однієї із норм, оскільки обидві відображають законні інтереси: захист працівника та захист його приватного простору. Рішення полягає у впровадженні моделі спільної (розподіленої) відповідальності, заснованої на декларативному принципі. Як нами вже зазначалось, «особливістю правового регулювання дистанційної праці є необхідність забезпечення безпечних умов роботи працівника без безпосереднього контролю роботодавця, що потребує чіткої законодавчої конкретизації механізмів відповідальності сторін» [8, с. 107]. Ця думка підтверджує необхідність удосконалення національного законодавства шляхом впровадження декларативного принципу спільної відповідальності, який би забезпечував баланс між правом працівника на приватність та обов'язком роботодавця гарантувати охорону праці.

Для забезпечення балансу між обов'язком роботодавця і правом працівника на приватність, необхідно офіційно закріпити процедуру, відому як декларативний принцип. Працівник перед початком роботи підписує декларацію або акт-ознайомлення, в якій він особисто підтверджує, що його робоче місце вдома (обране ним) відповідає мінімальним вимогам безпеки (наприклад, належне освітлення, справність електропроводки, ергономіка робочого місця). Ця декларація юридично фіксує виконання роботодавцем свого обов'язку з інформування, а також перекладає активну відповідальність за фізич-

ний стан робочого місця на працівника, усуваючи необхідність фізичного контролю з боку роботодавця. Роботодавець зобов'язаний забезпечити працівника необхідними засобами праці (комп'ютер, спеціалізоване обладнання) або виплатити компенсацію за використання власного обладнання (ст. 60-2 КЗпП). Це допомагає розмежувати відповідальність: якщо нещасний випадок стався через несправність обладнання, наданого роботодавцем, відповідальність лежить на роботодавцеві. Якщо через стан власного житла працівника – на працівникові. Для усунення колізії в процесі розслідування нещасних випадків слід законодавчо визначити, що нещасний випадок із дистанційним працівником вважається пов'язаним із виробництвом, якщо він стався протягом робочого часу, чітко визначеного трудовим договором або під час виконання трудових обов'язків, що підтверджується засобами інформаційно-комунікаційних технологій (наприклад, активністю в робочих програмах, листуванням). Так, наприклад, суд Федеративної Республіки Німеччина вказав, що перша ранкова подорож працівника з ліжка до робочого комп'ютера вважається «поїздкою на роботу» (*Pendlerverkehr*), навіть якщо вона відбувається у власному житлі. Дії, які безпосередньо пов'язані з підготовкою до роботи або підтримкою її функціонування, входять до сфери страхового захисту. Робочий шлях у разі дистанційної роботи починається і закінчується в межах житла працівника. Незначна перерва, пов'язана з початком роботи (як похід на кухню за першою кавою), визнана невід'ємною частиною робочого процесу [9].

Ця справа є показовою для вирішення колізії в Україні, оскільки вона розширює межі робочого місця та демонструє, як національні суди можуть інтерпретувати законодавство про соціальне страхування, щоб забезпечити належний захист дистанційних працівників, незважаючи на проблеми контролю роботодавця. Для України це означає, що, хоча КЗпП (ст. 60-2) і покладає на працівника відповідальність за безпеку, у разі травми спір буде вирішуватися через механізми соціального страхування та через процедуру розслідування нещасних випадків. Українське законодавство повинно чіткіше визначити,

які саме дії дистанційного працівника вважаються виконанням трудових обов'язків для цілей розслідування травм, наслідуючи подібні європейські прецеденти.

Однією із найбільш спірних є колізія між правом працівника на приватність та обов'язком роботодавця контролювати робочий процес. Оскільки дистанційна робота виконується у приватному просторі працівника (його житлі), будь-яке втручання або моніторинг має бути чітко обґрунтований та пропорційний. З іншого боку, роботодавець має право контролювати якість, кількість та своєчасність виконання роботи, часто застосовуючи для цього засоби цифрового моніторингу (спеціалізоване ПЗ, що фіксує активність, скріншоти, кейлогери). Чинне українське законодавство не містить чіткого регулювання меж такого моніторингу. Правова невизначеність створює ризик того, що роботодавець може збирати дані про особисту діяльність працівника (наприклад, особисте листування через робочий комп'ютер у неробочий час), що є прямим порушенням права на приватність. Шляхом подолання цієї колізії є імплементація у КЗпП принципів, вироблених практикою ЄСПЛ у справах про моніторинг (зокрема, *Bărbulescu v. Romania*) [10]. Необхідно законодавчо закріпити вимогу попереднього, письмового та чіткого інформування працівника про методи, обсяги та цілі контролю, а також обмежити моніторинг виключно робочим часом та виключно робочою діяльністю, встановлюючи заборону на збір даних особистого характеру.

Питання здійснення контролю за виконанням трудових обов'язків залишається у сфері розсуду роботодавця, який самостійно визначає форми та способи такого контролю. Як зазначає Г. І. Чанишева, роботодавець самостійно вирішує, у який спосіб доручати працівникові роботу і контролювати її виконання, а також забезпечує достовірний облік виконаної роботи [11, с. 141]. Отже, у наведеному контексті простежується колізія між нормами, що гарантують право на приватність працівника, та повноваженнями роботодавця щодо здійснення контролю за трудовим процесом. З одного боку, Конституція України та Європейська конвенція з прав людини встановлюють непорушність

особистої сфери працівника, обмежуючи можливість будь-якого фізичного чи надмірного контролю. З іншого боку, трудове законодавство фактично надає роботодавцеві право самостійно визначати способи організації та контролю праці, що може створювати передумови для втручання у приватне життя працівника. Така невідзначеність потребує законодавчого врегулювання з метою досягнення справедливого балансу між інтересами працівника та роботодавця, а також чіткого розмежування меж допустимого контролю в межах трудових правовідносин.

Дистанційна робота дає працівникові право самостійно організувати свій робочий час (якщо інше не визначено договором, ст. 60-2 КЗпП). Водночас інтенсивне використання інформаційно-комунікаційних технологій часто призводить до фактичної постійної доступності, що порушує право працівника на відпочинок. Шляхом усунення такої проблеми має стати доповнення до статті 60-2 КЗпП положенням, що роботодавець не має права вимагати від дистанційного працівника виконання трудових обов'язків, проведення нарад чи відповідей на повідомлення поза межами робочого часу, визначеного трудовим договором, за винятком випадків, встановлених законодавством (наприклад, аварії, надзвичайні ситуації). Доцільно встановити в наказі про дистанційну роботу чіткі часові рамки комунікації (наприклад, з 9:00 до 18:00), після яких спілкування має бути обмежено, за винятком екстрених випадків. Можливе впровадження внутрішніх політик, що встановлюють: будь-який робочий час, витрачений на виконання завдань чи комунікацію поза встановленими годинами, має бути зафіксований працівником та оплачений як понаднормова робота або компенсований додатковим часом відпочинку, якщо це не було погоджено заздалегідь. Це стимулює роботодавців дотримуватись режиму.

Актуальною залишається проблема врегулювання компенсації витрат та матеріально-технічного забезпечення працівників під час дистанційної роботи. Відповідно до статті 60-2 КЗпП України, роботодавець зобов'язаний або забезпечити працівника необхідним обладнанням та інструментами для виконання трудових

обов'язків, або компенсувати витрати, пов'язані з використанням власного обладнання, електроенергії та доступу до Інтернету. Проте закон не визначає мінімального розміру такої компенсації, порядку її розрахунку, а також податковий статус цих виплат. Це створює колізію між юридичним обов'язком роботодавця і практичною реалізацією компенсаційних механізмів. В умовах дистанційної роботи важливо враховувати, що заробітна плата, премії та інші заохочувальні виплати можуть нараховуватися разом із компенсацією витрат. Для уникнення конфліктів та спрощення адміністрування доцільно встановити типову фіксовану щомісячну суму компенсації, яка б покривала середні витрати працівника на електроенергію, Інтернет та амортизацію обладнання. Така сума може нараховуватися разом із основною зарплатою або як окремий рядок у платіжній відомості, що дозволяє працівнику отримувати гарантоване відшкодування без необхідності збору чеків. З точки зору податкового законодавства, важливо внести зміни до Податкового кодексу України (ПКУ), щоб встановити, що така компенсація в межах розумного ліміту не включається до бази оподаткування доходів фізичних осіб. Таким чином, з точки зору трудового права та трудових відносин, врегулювання механізмів компенсації витрат і матеріально-технічного забезпечення працівників дистанційної форми роботи потребує комплексного підходу, який поєднує нормативне закріплення обов'язків роботодавця, встановлення прозорих правил розрахунку компенсацій, звільнення їх від державного оподаткування та інтеграцію їх із системою заробітної плати та окремих виплат (премій тощо), а також уточнення податкового статусу відповідних виплат. Реалізація таких пропозицій сприятиме підвищенню соціального захисту працівників, стабілізації трудових відносин та забезпеченню ефективного функціонування дистанційної форми праці в Україні.

Висновки. Проведене дослідження засвідчило, що правове регулювання дистанційної роботи в Україні перебуває на етапі становлення і потребує суттєвого вдосконалення. Попри наявність спеціальних норм у Кодексі законів про працю України та ухвалення Закону № 1213-IX,

чинна нормативна база залишається фрагментарною, що зумовлює колізії між окремими законодавчими положеннями. Зокрема, спостерігається правова невизначеність щодо форми укладення трудового договору в умовах електронного документообігу, розподілу відповідальності між роботодавцем і працівником у сфері охорони праці, меж контролю роботодавця за виконанням дистанційної роботи без порушення права на приватність, забезпечення права працівника на відпочинок у зв'язку з цілодобовою цифровою доступністю, а також механізмів компенсації витрат працівника. Подолання зазначених колізій потребує системного підходу, який поєднує оновлення трудового, податкового та інформаційного законодавства. Доцільним є впровадження декларативного принципу спільної відповідальності за безпечні умови праці, визначення чітких меж контролю роботодавця, заснованих на принципах пропорційності та поваги до приватного життя, дотримання права працівника на «відключення» поза робочим часом, а також розроблення уніфікованих правил розрахунку компенсаційних виплат і звільнення їх від оподаткування у межах встановленого ліміту. Реалізація цих пропозицій дозволить гармонізувати українське трудове законодавство з європейськими стандартами, забезпечити баланс інтересів працівника і роботодавця, а також створити ефективну правову модель дистанційної праці, що відповідатиме викликам цифрової економіки та умовам воєнного часу.

Література

1. 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 лют. 2021 р. № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20> (дата звернення: 07.11.2025).

2. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 07.11.2025).

3. Про електронні документи та електронний документообіг: Закон України від 22 трав. 2003 р. № 851-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-15> (дата звернення: 07.11.2025).

gov.ua/laws/card/851-15 (дата звернення: 07.11.2025).

4. Севост'янов С.С., Лукаш С.С. Проблеми правового забезпечення дистанційної форми зайнятості в умовах цифрової економіки. *Юридичний вісник України*. 2023. № 7. С. 58–62.

5. Про охорону праці: Закон України від 14 жовт. 1992 р. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 07.11.2025).

6. Правове регулювання дистанційної та надомної роботи. *Соціально-трудові права і виклики цифровізації*: монографія / кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. С. 171–194.

7. Конституція України: Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 07.11.2025).

8. Вишневецька С.В. Особливості робочого місця осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця: правові аспекти. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*. 2023. № 1 (66). С. 105–111.

9. Bundessozialgericht. Рішення суду Федеративної Республіки Німеччина від 08.12.2021, номер справи В 2U4/21R. URL: https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Entscheidung/en/DE/2021/2021_12_08_B_02_U_04_21_R.html (дата звернення: 07.11.2025).

10. *Bărbulescu v Romania* (2017). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-177082/> (дата звернення: 07.11.2025).

11. Чанишева Г.І. Трудове право України: навч.-метод. посіб. Одеса: Фенікс, 2022. 282 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22510> (дата звернення: 01.11.2025).

References

1. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo udoskonalennia pravovoho rehuliuвання dystantsiinoi, nadomnoi roboty ta roboty iz zastosuvanniam hnuchkoho rezhymu robochoho chasu: Zakon Ukrainy vid 04.02.2021 № 1213-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20> (data zvernennia: 07.11.2025).

2. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (data zvernennia: 07.11.2025).

3. Pro elektronni dokumenty ta elektronnyi dokumentoobih: Zakon Ukrainy vid 22.05.2003 № 851-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/851-15> (data zvernennia: 07.11.2025).

4. Sevostianov S.S., Lukash S.S. Problemy pravovoho zabezpechennia dystantsiinoi formy zainiatosti v umovakh tsyfrovoy ekonomiky. *Yurydychnyi visnyk Ukrainy*. 2023. № 7. S. 58–62.

5. Pro okhoronu pratsi: Zakon Ukrainy vid 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (data zvernennia: 07.11.2025).

6. Pravove rehuliuвання dystantsiinoi ta nadomnoi roboty. Sotsialno-trudovi prava i vyklyky tsyfrovizatsii: monohrafiia / kol. avt.; za red. Ya.V. Simutinoi, M.M. Shumyla. Kyiv: Nika-Tsentr, 2023. S. 171–194.

7. Konstytutsiia Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 28.06.1996 № 254k/96-VR. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (data zvernennia: 07.11.2025).

8. Vyshnovetska S.V. Osoblyvosti robochoho mistsia osib, yaki pratsiuiut poza mistseznakhodzhenniam robotodavtsia: pravovi aspekty. *Naukovi pratsi Natsionalnoho aviatsiinoho universytetu. Seriia: Yurydychnyi visnyk «Povitriane i kosmichne pravo»*. 2023. № 1(66). S. 105–111.

9. Bundessozialgericht. Rishennia sudu Federatyvnoi Respubliky Nimechchyna vid 08.12.2021, nomer spravy B 2U4/21R. URL: https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2021/2021_12_08_B_02_U_04_21_R.html. (data zvernennia: 07.11.2025).

10. Bărbulescu v Romania (2017). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-177082/> (data zvernennia: 07.11.2025).

11. Chanysheva H.I. Trudove pravo Ukrainy: navch.-metod. posib. Odesa: Feniks, 2022. 282 s. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22510> (data zvernennia: 01.11.2025).

Svitlana Vyshnovetska, Iona Snisarenko

LEGAL REGULATION OF REMOTE WORK IN UKRAINE: CONFLICTS IN LEGISLATION AND WAYS TO OVERCOME THEM

State University «Kyiv Aviation Institute»
1, Lyubomyr Huzar Avenue, Kyiv, 03058, Ukraine
E-mails: svitlana.vyshnovetska@npp.kai.edu.ua, 7918428@stud.kai.edu.ua

*The purpose of this article is to provide a comprehensive analysis of regulatory conflicts arising in the legal regulation of remote work in Ukraine, to clarify their impact on the implementation of the employees' labour rights, and to identify ways to eliminate them through legislation, taking into account the current conditions of digitalisation, martial law and European standards. **Research methods:** analysis and synthesis of scientific sources and regulatory and legal acts, formal legal method for interpreting the legal norms, comparative legal method for Ukrainian and European legal regulation of remote work, systemic-structural method for identifying the conflicts between legislative norms, as well as legal modelling method for formulating the proposals to improve legislation. **Results:** the main conflicts in the legal regulation of remote work in Ukraine were identified, in particular, regarding the conclusion of the employment contracts, occupational safety, the employer control, working hours and compensation of expenses. Inconsistencies between the norms of the Constitution of Ukraine, the Labour Code of Ukraine and special laws, as well as the absence of clear rules for digital monitoring were defined. The European practices have been analysed and proposals have been formulated to eliminate these conflicts by introducing the electronic signatures, the declarative principle of joint liability, defining the limits of control and regulating compensation. **Discussion:** the impact of digitalisation on labour relations and the need to harmonise regulations on control, occupational safety and compensation with European standards in order to overcome existing conflicts.*

The study showed that the legal regulation of remote work in Ukraine is in its infancy and needs significant improvement. It was concluded that it is advisable to introduce the declarative principle of joint responsibility for safe working conditions, define clear limits of the employer control based on the principles of proportionality and respect for privacy, respect the employee's right to "switch off" outside working hours, and developing the unified rules for calculating the compensation payments and exempting them from taxation within the established limit. The implementation of these proposals will harmonise the Ukrainian labour legislation with European standards, ensure a balance between the interests of the employees and the employers, and create an effective legal model for remote work that meets the challenges of the digital economy and wartime conditions.

Key words: remote work; labour legislation; the labour rights; the employee; the employer; employment contract of remote work; conflict of laws; occupational safety.

Стаття надійшла до редакції 12.12.2025