

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ: ТРАНСФОРМАЦІЯ ОБОВ'ЯЗКІВ РОБОТОДАВЦЯ ТА ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ

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/EP.2026.1.64>

У статті досліджено правове забезпечення охорони праці в умовах дистанційної роботи в Україні та проаналізовано трансформацію обов'язків роботодавця у цій сфері. На підставі аналізу статті 60² КЗпП України, Закону «Про охорону праці» та Закону № 2136-ІХ встановлено, що вітчизняний підхід побудований на принципі мінімального залучення роботодавця до контролю умов праці поза його територією, що фактично перекладає відповідальність за безпеку на працівника. Проведено порівняльний аналіз із Рамковою угодою ЄС про телероботу (2002), Директивою 89/391/ЄЕС та практикою Франції, Іспанії, Німеччини. Виявлено п'ять ключових прогалів: повна відповідальність працівника, відсутність оцінки ризиків, невизначеність кваліфікації нещасних випадків, ігнорування психосоціальних ризиків, відсутність обов'язку компенсації витрат. Обґрунтовано пропозиції щодо гармонізації законодавства з європейськими стандартами.

Ключові слова: охорона праці, дистанційна робота, обов'язки роботодавця, оцінка ризиків, психосоціальні ризики, право на відключення, Рамкова угода про телероботу, гармонізація.

Постановка проблеми

Після початку повномасштабного вторгнення та масової релокації бізнесу у 2022

році дистанційна робота в Україні перетворилася з антикризового заходу на сталу форму організації праці. Як слушно зазначає Ю. Ю. Івчук, «питання безпеки та здоров'я дистанційних працівників в умовах воєнного стану стало суспільно значущим» [1, с. 86]. Водночас чинні положення Кодексу законів про працю України [2] та Закону «Про охорону праці» [3] фактично перекладають відповідальність за безпеку на робочому місці на дистанційного працівника, не передбачивши механізмів оцінки ризиків і контролю умов праці з боку роботодавця.

Додаткового загострення набуває проблема психосоціальних ризиків — стресу, професійного вигорання, соціальної ізоляції, — які законодавство практично не враховує. Як зазначають Я. О. Чуприна, І. В. Литовченко та А. Р. Севрук, «проблемними залишаються питання забезпечення права працівника на 'відключення' від цифрових комунікацій, компенсації витрат на використання власного обладнання та забезпечення охорони праці в умовах, коли робоче місце фактично знаходиться поза контролем роботодавця» [4, с. 278]. В умовах воєнного стану ці проблеми набувають не лише трудово-правового, а й безпекового характеру (повітряні тривоги, блекаути, кіберризиками).

**Аналіз останніх досліджень
і публікацій**

Трудоправовим аспектам дистанційної зайнятості, у тому числі окремим питанням охорони праці, присвячені наукові роботи О. Ярошенка, М. Іншина, Н. Вапнярчук, С. Сільченка, О. Демченка та ін. А. О. Яковлев одним із перших дослідив право дистанційних працівників на безпечні умови праці та відзначив необхідність імплементації Рамкової угоди ЄС про телероботу 2002 року [5, с. 51–56]. О. В. Зінченко констатував, що «вітчизняне законодавство фактично переклало відповідальність за безпеку умов праці при дистанційній роботі на самого працівника, що є неприпустимим» [6, с. 163]. Л. М. Вакарюк акцентувала увагу на проблемах охорони праці жінок у дистанційному режимі під час пандемії [7]. Ю. Ю. Івчук здійснила порівняльно-правовий аналіз вітчизняного та європейського досвіду регулювання охорони праці при дистанційній роботі [1]. Водночас комплексне дослідження трансформації обов'язків роботодавця щодо охорони праці з урахуванням нових ризиків (цифрових, психосоціальних) не проводилося.

Мета статті — дослідити правове забезпечення охорони праці в умовах дистанційної роботи, виявити трансформацію обов'язків роботодавця, проаналізувати нові ризики та оцінити механізми контролю, а також сформулювати пропозиції щодо вдосконалення законодавства.

Виклад основного матеріалу

Правове забезпечення охорони праці при дистанційній роботі в Україні ґрунтується на статті 60² КЗпП України [2], частині 3 статті 14 Закону «Про охорону праці» [3] та положеннях Закону № 2136-ІХ [8]. Системний аналіз цих норм дозволяє виокремити три елементи розподілу обов'язків: (1) роботодавець зобов'язаний проводити систематичні інструктажі з охорони праці та пожежної безпеки; (2) роботодавець несе відповідальність за безпечність обладнання, яке він передав працівнику; (3) дистанційний працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за

безпечні і нешкідливі умови праці на ньому [1, с. 87].

На нашу думку, вітчизняний підхід, побудований на принципі мінімального залучення роботодавця до контролю умов праці поза його територією, має низку суттєвих недоліків, які потребують критичного осмислення.

По-перше, дисбаланс відповідальності за безпеку праці. Відповідно до Рамкової директиви ЄС 89/391/ЄЕС про безпеку і здоров'я на роботі, саме роботодавець відповідає за створення безпечних умов праці, тоді як працівник зобов'язаний лише дотримуватись інструкцій і правил [9]. Натомість у вітчизняному законодавстві рівновага зміщена на працівника, який, за влучним висловом Ю. Ю. Івчук, «фактично сам виконує функції служби охорони праці на робочому місці» [1, с. 87]. Вважаємо, що таке перекладення відповідальності суперечить конституційному праву працівників на належні, безпечні і здорові умови праці (стаття 43 Конституції України [10]).

Погоджуємося з позицією О. В. Зінченка, який обґрунтовано стверджує, що «перекладення відповідальності за безпеку умов праці при дистанційній роботі на самого працівника є неприпустимим» [6, с. 163]. На нашу думку, такий підхід пояснюється тим, що стаття 60² КЗпП була розроблена переважно як антикризовий інструмент під час пандемії COVID-19, коли пріоритетом була швидкість запровадження дистанційного режиму, а не системне врегулювання охорони праці. Водночас перехід дистанційної роботи від тимчасового заходу до сталої практики вимагає перегляду цього підходу. Р. Я. Бутинська слушно визначає охорону праці як захисну функцію трудового права, яка «впливатиме на відносини щодо реалізації права на працю в межах трудового права, відображаючись при цьому у всіх його інститутах, з метою збереження життя та здоров'я працівників» [1, с. 87]. Відтак, дистанційна робота не може бути винятком із цього принципу.

По-друге, відсутність механізму оцінки ризиків. Законодавство не передбачає жодної процедури оцінки умов праці дистанційного працівника — ні первинної (перед по-

чатком роботи), ні періодичної. Як зазначає Ю. Ю. Івчук, уже не діюче Положення 1981 року про умови праці надомників «вимагало перед укладенням договору обстежити житлово-побутові умови працівника на предмет можливості безпечно працювати вдома», тоді як станом на сьогодні «обстеження умов виконання дистанційної праці не проводиться, що позбавляє роботодавця можливості володіти інформацією про потенційні небезпеки» [1, с. 87–88].

Для порівняння: в Іспанії після пандемії COVID-19 було прийнято спеціальний закон про дистанційну роботу, який вимагає від роботодавця провести оцінку ризиків на робочому місці дистанційного працівника з урахуванням специфіки виконуваної роботи, обладнання, психосоціальних факторів та організації праці. Якщо працівник не дає згоду на огляд, закон дозволяє альтернативний варіант — самооцінку умов праці за наданою анкетною. За результатами оцінки роботодавець складає план заходів [1, с. 89]. У Німеччині Закон «Про охорону праці» (ArbSchG) поширюється на віддалені робочі місця: роботодавець надсилає працівнику анкету-опитувальник про умови (освітлення, шум, наявність вогнегасника тощо), та за потреби спеціаліст з інспекції праці за згодою працівника може оглянути робоче місце безпосередньо [1, с. 89]. Вважаємо за доцільне запровадити в Україні аналогічний механізм первинної та періодичної оцінки ризиків із використанням типових чек-листів самооцінки.

По-третє, правова невизначеність кваліфікації нещасних випадків. Хоча дистанційні працівники формально підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасних випадків [11], на практиці кваліфікація нещасного випадку, що стався під час дистанційної роботи, залишається проблемною. З одного боку, якщо травма трапилась під час виконання трудових обов'язків, це має розглядатися як нещасний випадок на виробництві. З іншого боку, роботодавець може посилатися на обов'язок працівника самостійно відповідати за безпечність свого домашнього середовища [1, с. 88].

Французьке трудове законодавство пропонує ефективне вирішення цієї проблеми.

Засновуючись на принципі «домашній офіс — це продовження офісу компанії», французький законодавець встановив, що будь-який нещасний випадок, який стався з працівником під час дистанційної роботи вдома, «автоматично розглядається як нещасний випадок на виробництві (поки не доведено інше)» [1, с. 88–89]. У національному законодавстві така презумпція відсутня, і питання фактично вирішується комісією з розслідування нещасного випадку, що створює правову невизначеність та може призвести до відмови у визнанні випадку виробничим. Вважаємо, що запровадження аналогічної презумпції в Україні є необхідним кроком для захисту прав дистанційних працівників.

По-четверте, ігнорування психосоціальних ризиків. Вітчизняне трудове законодавство у сфері охорони праці не містить спеціальних норм, спрямованих на профілактику психологічних перевантажень дистанційних працівників, окрім гарантованого у статті 60² КЗпП «періоду відключення» [2]. Водночас саме психосоціальні ризики — стрес, вигорання, соціальна ізоляція, розмивання меж між робочим та особистим часом — є одними з найбільш поширених проблем дистанційної зайнятості. Як зазначають Я. О. Чуприна, І. В. Литовченко та А. Р. Севрук, при дистанційній роботі «працівник розподіляє робочий час на власний розсуд», що «фактично зміщує акцент із 'контролю присутності' на 'контроль результату'» [4, с. 281]. Проте така свобода, як слушно зауважують дослідники, «не є абсолютною: загальна тривалість робочого часу не може перевищувати законодавчо визначених норм» [4, с. 281].

Емпіричні дослідження підтверджують серйозність цих ризиків. І. Milaković та ін. у дослідженні, опублікованому у *Frontiers in Public Health* (2023), встановили статистично значущий зв'язок між телероботою та м'язово-скелетними розладами, зокрема болями у шії, спині та плечах, що пояснюється ергономічними порушеннями на домашніх робочих місцях [12]. J. Oakman та ін. (2020) зафіксували підвищені ризики для фізичного та психічного здоров'я працівників при роботі вдома, включаючи порушення сну, тривожність та зниження фізичної активності [13]. В умовах воєнного стану ці

ризика посилюються специфічними стресорами: повітряні тривоги, блекаути, невизначеність щодо безпеки — що, як зазначає Ю. Ю. Івчук, перетворює питання охорони праці дистанційних працівників на «питання не лише охорони праці, а й цивільного захисту» [1, с. 86]. Нормативи ЄС, зокрема Директива про баланс професійного та особистого життя (2019), стимулюють роботодавців оцінювати психологічні ризики нарівні з фізичними та запобігати ізоляції шляхом організації регулярних зустрічей з колегами [1, с. 90].

По-н'яте, відсутність обов'язку компенсації витрат. КЗпП передбачає, що порядок і строки забезпечення працівників обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації, а також порядок компенсації за використання власного або орендованого обладнання та порядок відшкодування інших витрат визначаються трудовим договором [2]. Проте єдиних загальнообов'язкових вимог законодавство не встановлює, що означає: якщо трудовий договір не містить відповідних положень, працівник фактично несе витрати самостійно. Як зазначають Я. О. Чуприна та ін., «якщо трудовий договір не містить положення про забезпечення працівника відповідними засобами, то таке забезпечення покладається на роботодавця» [4, с. 281], проте ця норма діє лише за умовчанням.

Рамкова угода ЄС про телероботу (2002), навпаки, прямо встановлює, що «роботодавець забезпечує, встановлює і обслуговує обладнання для дистанційної роботи, а також покриває витрати, прямо пов'язані з нею» [14]. Як зазначають Я. О. Чуприна та ін., «роботодавець як сторона, що організовує трудовий процес і отримує результат праці, має забезпечити працівника інструментами для виконання функцій, організувати їх встановлення, технічне обслуговування та покрити витрати, пов'язані з таким забезпеченням» [4, с. 281]. На нашу думку, відсутність обов'язку компенсації витрат опосередковано стосується і питання охорони праці, оскільки працівник, вимушений використовувати власне обладнання (часто застаріле або ергономічно непридатне), наражається на додаткові ризики для здоров'я.

Порівняльний аналіз європейського досвіду свідчить про принципово інший підхід до охорони праці при дистанційній роботі, побудований на пріоритеті обов'язків роботодавця. Рамкова угода ЄС про телероботу (2002) [14] закріплює два базових принципи: (1) роботодавець несе відповідальність за захист здоров'я і безпеки дистанційного працівника нарівні з іншими працівниками; (2) відповідальність працівника за дотримання правил безпеки не звільняє роботодавця від обов'язку організувати систему управління ризиками. Як зазначає Ю. Ю. Івчук, «загалом у більшості держав Євросоюзу діють правила, що імплементують Рамкову угоду 2002 р.» [1, с. 88].

На рівні міжнародних актів Конвенція МОП № 155 про безпеку та гігієну праці (1981) зобов'язує державу забезпечувати охорону праці незалежно від місця її виконання [15]. Директива 89/391/ЄЕС встановлює загальний обов'язок роботодавця щодо оцінки ризиків та вжиття превентивних заходів [9]. Директива 90/270/ЄЕС регулює роботу з дисплейним обладнанням (включно з нормами щодо моніторів, робочих крісел, площі та освітлення), що безпосередньо стосується дистанційних працівників [16]. Директива 2003/88/ЄС про робочий час [17] встановлює максимальну тривалість робочого тижня, що є важливою гарантією для дистанційних працівників, схильних до понаднормової роботи.

Досвід окремих країн ЄС заслуговує на особливу увагу. В Італії з 2017 року запроваджено обов'язок роботодавця забезпечувати безпеку дистанційного працівника та страхувати його від нещасних випадків на тому ж рівні, як і офісних працівників. Польща у 2023 році оновила Кодекс Праці, включивши положення про зобов'язання роботодавця забезпечити безпечні та гігієнічні умови, у тому числі оцінити ризики на місці дистанційної роботи, а також про обов'язок працівника письмово підтвердити ознайомлення з правилами охорони праці [1, с. 88–89]. Німецьке законодавство важливо розмежовує поняття дистанційної роботи (telework) та гнучкої «мобільної» роботи (mobile work): у першому випадку діють усі вимоги як до стандартного робочого місця, у другому —

роботодавець має проаналізувати ризики та проінструктувати працівника [1, с. 89].

Таким чином, європейська модель охорони праці при дистанційній роботі включає: системне управління ризиками з обов'язковою первинною та періодичною оцінкою; забезпечення обладнанням і покриття витрат; запровадження «права на відключення»; заходи проти ізоляції працівника; презумпцію виробничого характеру нещасних випадків. Вітчизняний підхід, навпаки, мінімізує участь роботодавця, не передбачає оцінки ризиків, не врегулює кваліфікацію нещасних випадків та не містить інструментів профілактики психосоціальних ризиків, що створює суттєвий розрив із європейськими стандартами та суперечить євроінтеграційним зобов'язанням України.

Висновки

Проведений аналіз дозволяє сформулювати такі висновки та пропозиції.

По-перше, вітчизняна модель охорони праці при дистанційній роботі надмірно фокусується на відповідальності працівника за безпеку, що суперечить усталеним принципам трудового права та європейським стандартам [9; 14]. Обов'язки роботодавця звужені до мінімуму, превентивні механізми (оцінка ризиків, контроль) відсутні, питання психосоціального благополуччя не враховані [1, с. 91].

По-друге, вважаємо за доцільне запропонувати: (1) внести зміни до Закону «Про охорону праці» [3] та КЗпП [2], які б прямо закріплювали обов'язок роботодавця забезпечувати безпечні умови праці незалежно від місця її виконання; (2) запровадити обов'язкову первинну та періодичну оцінку ризиків (у тому числі за чек-листами самооцінки); (3) закріпити презумпцію виробничого характеру нещасного випадку під час дистанційної роботи; (4) доповнити законодавство нормами про профілактику психосоціальних ризиків (вигорання, цифровий стрес, ізоляція); (5) встановити обов'язок роботодавця компенсувати витрати, пов'язані з дистанційною роботою.

Реалізація запропонованих змін зменшить травматизм і вигорання, підвищить правову визначеність для бізнесу та сприя-

тиме гармонізації трудового законодавства України з *acquis* ЄС на шляху євроінтеграції.

Література

1. Івчук Ю. Ю. Проблемні аспекти регулювання охорони праці в умовах дистанційної зайнятості: національне законодавство та досвід ЄС. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2025. № 2 (50). С. 85–94. DOI: 10.33216/2218-5461/2025-50-2-85-94.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
4. Чуприна Я. О., Литовченко І. В., Севрук А. Р. Нормативно-правове забезпечення організації дистанційної роботи в умовах воєнного часу. Актуальні проблеми держави і права. 2026. Вип. 109. С. 278–289. DOI: 10.32782/apdp.v109.2026.35.
5. Яковлев А. О. До питання права дистанційних працівників на належні, безпечні і здорові умови праці. Право та державне управління. 2020. № 4. С. 51–56.
6. Зінченко О. В. До питання безпеки праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця в умовах сьогодення. Аналітично-порівняльне правознавство. 2022. № 5. С. 163–168. DOI: 10.24144/2788-6018.2022.05.29.
7. Вакарюк Л. М. Охорона праці жінок у режимі дистанційної роботи під час пандемії COVID-19. Публічне право. 2021. № 44 (спецвипуск). С. 72–79.
8. 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>
9. 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. OJ L 183, 29.6.1989.
10. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>
11. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>

12. Milaković I. et al. Telework-related risk factors for musculoskeletal disorders. *Frontiers in Public Health*. 2023.

13. Oakman J. et al. Working at home: health effects. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020.

14. Framework Agreement on Telework (2002). European social partners (ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP). URL: <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/framework-agreement-telework>.

15. ILO Convention No. 155—Occupational Safety and Health Convention, 1981.

16. Council Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment. OJ L 156, 21.6.1990.

17. 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. OJ L 299, 18.11.2003.

SUMMARY

The article examines the legal framework for occupational safety and health in remote work in Ukraine and analyses the transformation of employer obligations. Based on the analysis of Article 60-2 of the Labour Code, the Law “On Occupational Safety” and Law No. 2136-IX, it is established that the domestic approach minimises employer involvement in controlling working conditions outside the workplace. A comparative analysis with the EU Framework Agreement on Telework (2002), Directive 89/391/EEC, and the practice of France, Spain, and Germany is conducted. Five key gaps are identified. Proposals for harmonising legislation with European standards are substantiated.

Key words: occupational safety and health, remote work, employer obligations, risk assessment, psychosocial risks, right to disconnect, Framework Agreement on Telework, harmonisation.