

Трудове право

УДК 349.2:331.108.42

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.15212031>

Правові механізми захисту трудових прав працівників при дистанційній зайнятості

Аліменко Олександр Юрійович,

доктор філософії в галузі права, докторант, відділ проблем цивільного, трудового та підприємницького права, Інститут держави і права ім. В.М.

Корецького НАН України, м. Київ, Україна,

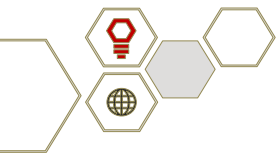
<https://orcid.org/0009-0000-0101-4891>

Омельянчик Сергій Володимирович,

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри конституційного та адміністративного права, юридичний факультет, Запорізький національний університет, м. Запоріжжя, Україна, <https://orcid.org/0000-0002-0982-4853>

Прийнято: 25.03.2025 | Опубліковано: 14.04.2025

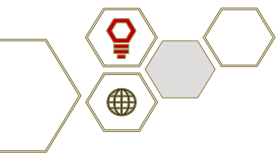
Анотація. Актуальність представленої роботи зумовлена необхідністю дослідження механізмів захисту трудових прав працівників, зайнятих у форматі дистанційної роботи, з акцентом на аналіз нормативного регулювання та виявлення основних викликів, що виникають у процесі трансформації традиційних трудових відносин в умовах швидких змін на ринку праці. **Метою** дослідження є визначення основних правових механізмів, що забезпечують права працівників при дистанційній зайнятості, а також виявлення прогалин у чинному законодавстві України щодо їхнього регулювання. **Методи.** Для досягнення поставленої мети застосовано комплекс підходів: аналіз



нормативно-правових актів, порівняльно-правовий підхід, системний аналіз та методи юридичного прогнозування, що дають можливість оцінити ефективність чинних правових норм та запропонувати шляхи вдосконалення.

Результати. В статті представлено підсумки вивчення національних та міжнародних механізмів захисту прав дистанційних працівників. Зроблено акцент на необхідності вдосконалення законодавства для належного захисту прав осіб, які працюють віддалено; на відсутності чітких механізмів контролю за виконанням трудових норм; а також на труднощах у доведенні порушень трудових прав дистанційних працівників. Доведено особливу актуальність для України таких аспектів, як забезпечення права працівника на відключення з метою запобігання перевантаженню, обов'язок роботодавця щодо компенсації витрат на забезпечення дистанційної роботи, чітка регламентація режиму праці та відпочинку, визнання юридичної сили електронних документів у трудових відносинах. Розглянуто можливості застосування новітніх технологій для моніторингу режиму праці та оцінки виконання трудових зобов'язань. **Висновки.** Для ефективного захисту трудових прав дистанційних працівників необхідно розробити чітке правове регулювання для балансу гнучкості дистанційної роботи та належних гарантій трудових прав працівників. Особливу увагу необхідно приділити розробці стандартів контролю та моніторингу дистанційної роботи, що враховуватимуть специфіку такого виду праці.

Ключові слова: трудові права, правове регулювання, захист трудових прав, моніторинг праці, законодавчі ініціативи, трудові зобов'язання, гнучкість роботи.



Legal mechanisms for protecting the labor rights of employees in remote employment

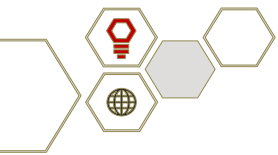
Oleksandr Alimenko,

Doctor of Philosophy of Law, Doctoral student, Civil, Labour and Enterprise Law Issues Department, V.M. Koretsky Institute of State and Law of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine, <https://orcid.org/0009-0000-0101-4891>

Sergiy Omel'yanchyk,

Candidate of Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Constitutional and Administrative Law, Faculty of Law, Zaporizhia National University, Zaporizhia, Ukraine, <https://orcid.org/0000-0002-0982-4853>

Abstract. The article's relevance is due to the need to study the features of protecting the labor rights of employees employed in remote work. The emphasis is on analyzing regulatory regulation and identifying the main challenges in transforming traditional labor relations in conditions of rapid changes in the labor market. The **purpose** of the study is to determine the main legal mechanisms that ensure the protection of labor rights of employees in the field of remote employment, as well as to identify gaps in the current legislation regarding their regulation. **Methods.** To achieve the goal, a set of methods was used: analysis of regulatory acts, comparative law method, system analysis method and legal forecasting methods, which allow assessing the effectiveness of existing legal norms and suggesting ways to improve them. **Results.** Both national and international approaches to the protection of the rights of remote workers are studied. Emphasis is placed on the need to improve legislation to properly protect the rights of persons working remotely, the lack of clear mechanisms for monitoring the implementation of labor standards, as well as difficulties in proving violations of labor rights of

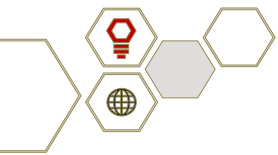


remote workers. It was shown that for Ukraine, ensuring the employee's right to disconnect to prevent excessive workload, the employer's obligation to cover the costs associated with remote work, precise regulation of the work and rest regime, and recognition of electronic forms of documents as full-fledged in labor relations are particularly relevant. The possibilities of using the latest technologies for monitoring the work regime and assessing the fulfillment of labor obligations were considered. **Conclusions.** To effectively protect the labor rights of remote workers, it is necessary to develop clear legal regulation that would provide a balance between the flexibility of remote work and proper guarantees of labor rights of employees. Particular attention should be paid to the development of standards for controlling and monitoring remote work, which would take into account the specifics of this type of work.

Keywords: labor rights, legal regulation, protection of labor rights, labor monitoring, legislative initiatives, labor obligations, work flexibility.

Постановка проблеми. Стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, глобалізаційні процеси, а також виклики, пов'язані з пандемією COVID-19 та війною в Україні, зумовили масштабний перехід на дистанційну форму зайнятості. Це стало не лише вимушеним кроком, а й однією з основних тенденцій трансформації ринку праці. Водночас така форма організації трудових відносин супроводжується низкою правових викликів, пов'язаних із гарантуванням та реалізацією трудових прав працівників.

Дистанційна зайнятість передбачає інший рівень взаємодії між працівником і роботодавцем, що потребує оновлення та адаптації правових механізмів захисту трудових прав. Виникають труднощі в гарантуванні права на безпечні умови праці, дотримання режиму робочого часу, контролю за виконанням трудових обов'язків, а також захисту персональних даних працівника. Проблемним залишається питання ефективного контролю



держави за дотриманням трудового законодавства в умовах дистанційної роботи.

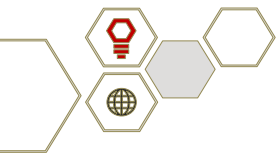
З огляду на зазначене, науково-практична значущість дослідження правових механізмів захисту трудових прав при дистанційній зайнятості є надзвичайно високою й дає змогу не лише оцінити ефективність чинного нормативно-правового регулювання, а й розробити пропозиції щодо його вдосконалення на основі аналізу зовнішнього досвіду. Розв'язання цієї проблеми сприятиме забезпеченню балансу інтересів працівника й роботодавця, зміцненню правових гарантій у сфері праці та підвищенню рівня соціальної захищеності населення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика правового забезпечення трудових прав дистанційних працівників останніми роками стала предметом активного наукового інтересу в Україні, особливо у зв'язку з пандемією COVID-19, а згодом – воєнним станом, що зумовило перехід значної частини трудових процесів у дистанційний формат.

У роботах К. О. Дубової, В. О. Пироговської та О. О. Думи [1] акцентовано на необхідності оновлення законодавства щодо дистанційної праці відповідно до сучасних викликів. Автори досліджують як загальні положення трудового права, так і специфічні аспекти регулювання віддаленої роботи, наголошуючи на проблемах правозастосування.

Ю. В. Мацегора [2] приділяє увагу правовим гарантіям дистанційної праці, зокрема питанням робочого часу, відпочинку, а також доступу до компенсацій. Автор виокремлює загрозу зростання неформальної зайнятості через дистанційні формати.

О. Є. Луценко [3] зосереджується на особливостях дистанційної праці в умовах воєнного стану, підкреслюючи адаптацію трудового законодавства до надзвичайних умов і необхідність захисту соціально вразливих груп працівників.



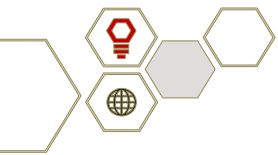
Д. Загірняк та ін. [4] розглядають дистанційну роботу в аспекті менеджменту персоналу, однак порушують і важливі юридичні питання – гнучкість умов праці, цифрова трансформація трудових відносин, потреба в цифровій інфраструктурі контролю.

Важливим є аналіз міжнародного досвіду, здійснений В. А. Коконосом та Е. О. Шустровою [5], де розглянуто європейські та американські підходи до правового регулювання дистанційної праці. У дослідженні акцентовано на важливості цифрових гарантій, праві на відключення (right to disconnect), а також адаптації національного законодавства до вимог міжнародних трудових норм.

У публікації І. О. Таран та Л. О. Васечко [6] визначено напрями вдосконалення правового регулювання в Україні, а також вказано на прогалини в контролі за дотриманням трудових прав дистанційних працівників. Подібну тематику розвиває Я. В. Сайченко [7], розглядаючи дистанційну роботу як одну з форм нестандартної зайнятості, що потребує адекватного правового супроводу.

О. О. Коваленко [8] аналізує генезу правового регулювання нестандартних форм зайнятості, підкреслюючи, що саме кризи – пандемія та війна – активізують необхідність швидкої адаптації трудового права.

Дослідження Е. Г. Мірошніченка [9], О. В. Плескун, І. О. Тарана [10] та С. С. Севост'янова [11] зосереджено на аналізі взаємозв'язку між дистанційною працею та трудовими правами в умовах воєнного стану, актуалізуючи необхідність посилення гарантій, забезпечення гнучкості та стабільності трудових відносин. Іноземні підходи та інновації в галузі трудового права розглянуто в працях Н. М. Швець та Д. Д. Балашової [12] та М. Лісниченко (M. Lisnichenko), Д. Плинокос (D. Plynokos), О. Трохимець (O. Trokhymets) [13], де описано шляхи цифровізації трудового законодавства, концепцію flexicurity, використання HR-аналітики тощо. Це відкриває нові



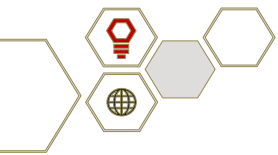
перспективи для гармонізації українського трудового права з європейськими стандартами.

А. Данилкова зі співавт. (A. Danilkova et al.) [14] аналізують використання даних та аналітики для оптимізації процесів управління людськими ресурсами. Автори акцентують на важливості даних для прийняття рішень у сфері HR та на можливостях, які надають сучасні технології для покращення управлінських процесів в організаціях. Хоча тему використання даних для оптимізації HR-процесів широко охоплено, проблема специфічних правових аспектів, таких як захист трудових прав дистанційних працівників через ці технології, залишалася недостатньо дослідженою.

А. М. Тимчишин [15] вивчає еволюцію наукових підходів до застосування спеціальних знань у діяльності органів кримінальної юстиції, зокрема для забезпечення правового захисту працівників, у тому числі в умовах дистанційної роботи, що може супроводжуватися складними правовими колізіями (наприклад, щодо розслідування порушень прав працівників у цифровому середовищі).

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Попри значну кількість досліджень, у науковій літературі залишаються прогалини, зокрема в питаннях доведення порушень трудових прав у дистанційній формі, організації ефективного державного контролю, реалізації принципу work-life balance (баланс робота-життя) у дистанційних умовах. Також виявлено розбіжності в підходах щодо меж автономії працівника в організації робочого процесу поза межами офісу.

Таким чином, наше дослідження спрямоване на заповнення наукової ніші шляхом комплексного аналізу чинного правового поля, практичних проблем та можливостей міжнародного досвіду щодо захисту трудових прав при дистанційній зайнятості. Враховано попередні наукові розробки, проте особливу увагу приділено необхідності переосмислення традиційних механізмів захисту трудових прав в умовах цифровізації та нестабільності.



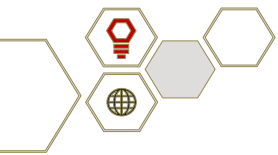
Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою цієї статті є комплексний аналіз чинних правових механізмів захисту трудових прав працівників при дистанційній формі зайнятості, а також виявлення проблем їхньої реалізації та розробка пропозицій щодо вдосконалення нормативно-правового регулювання в цій галузі.

Для досягнення поставленої мети було визначено такі завдання:

1. Проаналізувати норми чинного законодавства, що регулює правовідносини в галузі дистанційної праці.
2. Виокремити основні правові проблеми та ризики, що виникають у працівників під час дистанційної роботи.
3. Дослідити міжнародний досвід правового регулювання дистанційної зайнятості.
4. Сформулювати практичні рекомендації для вдосконалення правових механізмів захисту трудових прав працівників, зайнятих дистанційно.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дистанційна зайнятість як форма організації трудової діяльності є відносно новим явищем у правовому полі України, яке набуло особливої актуальності в умовах пандемії COVID-19, а пізніше – внаслідок воєнного стану. У статті 60-2 Кодексу законів про працю України (КЗпП) [16] законодавчо закріплено визначення «дистанційної роботи» як форми організації праці, що передбачає виконання працівником завдань поза приміщеннями роботодавця з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Такий працівник самостійно визначає місце виконання роботи, режим праці, однак не позбавлений загальних трудових прав і гарантій.

Хоча і дистанційна, і надомна робота передбачають виконання трудових функцій поза межами підприємства, їхня основна відмінність полягає в тому, що надомна робота, як правило, виконується за місцем проживання працівника та передбачає фізичну або ручну працю з використанням обладнання роботодавця. Дистанційна робота ґрунтується на застосуванні



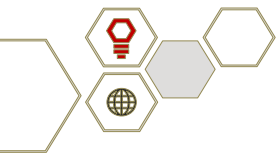
цифрових технологій, не обмежується конкретним місцем, і може бути реалізована з будь-якої точки, де є доступ до інтернету.

Основними ознаками дистанційної зайнятості є: відсутність фіксованого робочого місця, застосування електронного документообігу, автономність працівника в плануванні часу та робочого простору, а також договірна регламентація взаємодії між сторонами трудових відносин. Ці ознаки потребують особливого підходу до правового забезпечення, оскільки традиційні форми контролю, звітності та охорони праці не завжди можуть бути застосовані в дистанційній моделі [4].

Попри зміну формату виконання роботи, дистанційні працівники мають право на повний обсяг трудових прав, гарантованих законодавством, зокрема своєчасну та повну оплату праці. Віддалена форма роботи не впливає на розмір заробітної плати, що має відповідати умовам трудового договору, кваліфікації працівника, обсягу виконаної роботи та, за потреби, враховувати доплати за складність, інтенсивність, ненормований робочий день тощо.

Ще одним важливим аспектом є забезпечення права працівника на дотримання режиму праці та відпочинку. При дистанційній роботі особливо актуальним стає принцип гнучкого графіка роботи, що дає можливість працівникові самостійно планувати свій робочий день. Водночас закон зобов'язує роботодавця встановити в трудовому договорі або правилах внутрішнього трудового розпорядку чіткі межі робочого часу для запобігання експлуатації та професійному вигоранню працівника.

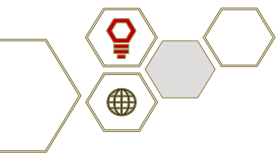
Права на охорону праці та безпечні умови також не втрачають чинності в дистанційному форматі. Роботодавець зобов'язаний інформувати працівника про вимоги охорони праці, ризики, пов'язані з виконанням обов'язків, а також забезпечити належне інструктування. Хоча фактичний контроль за умовами праці у віддаленому режимі є складнішим, він може здійснюватися через самооцінювання, звіти працівника та цифрові системи моніторингу [15].



Окрему групу складають соціальні гарантії, зокрема право на щорічну оплачувану відпустку, оплату тимчасової непрацездатності, соціальне страхування. Усі ці права повністю зберігаються за дистанційними працівниками, вони мають рівні можливості участі в профспілках, отримання допомоги у зв'язку з нещасними випадками на виробництві та професійними захворюваннями, що можуть траплятися навіть при віддаленій роботі [2].

Захист трудових прав працівників при дистанційній зайнятості є важливим аспектом сучасної правової політики, що потребує комплексного підходу, з урахуванням як загального трудового законодавства, так і специфіки організації праці в умовах диджиталізації. Основним актом, що регулює трудові правовідносини в Україні, залишається КЗпП [16], у якому стаття 60-2 визначає особливості правового статусу дистанційних працівників. Окрім КЗпП, у зв'язку зі збройною агресією та введенням воєнного стану, правове регулювання дистанційної роботи зазнало додаткових змін відповідно до положення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [17], де передбачено специфічний порядок регулювання трудових відносин, зокрема право роботодавця встановлювати дистанційну форму роботи без згоди працівника в умовах форс-мажорних обставин, гарантуючи при цьому дотримання основних трудових прав.

Міжнародні правові акти, зокрема Конвенція № 177 Міжнародної організації праці (МОП) «Про надомну працю» [18] та рекомендації щодо гнучких форм праці, також створюють нормативну базу для захисту прав дистанційних працівників. Україна, як учасниця МОП, зобов'язана дотримуватись міжнародних стандартів, гарантуючи працівникам рівні умови праці незалежно від місця виконання роботи. Окремі міжнародні документи, такі як Європейська соціальна хартія [19], передбачають захист прав найманих працівників на належні умови праці, соціальні гарантії та реалізацію права на судовий захист, що також застосовується у сфері дистанційної зайнятості.

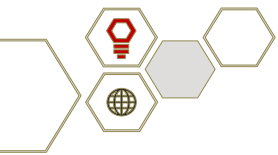


Важливим аспектом механізмів захисту є колективні договори та локальні нормативні акти роботодавця, що можуть встановлювати додаткові гарантії для дистанційних працівників. Через колективні переговори працівники мають змогу ініціювати врегулювання питань, пов'язаних із компенсацією витрат на зв'язок чи техніку, організацією робочого часу, забезпеченням умов для відпочинку, а також охороною праці у віддаленому режимі. Внутрішні положення підприємств про дистанційну роботу мають відповідати нормам чинного законодавства і не погіршувати умови праці порівняно із законодавчими нормами.

Контроль за дотриманням трудового законодавства, зокрема права працівників на дистанційну зайнятість, здійснюється Державною службою України з питань праці (Держпраці). Цей орган уповноважений проводити інспекційні перевірки, у тому числі за зверненнями працівників, аналізувати дотримання гарантій оплати праці, режиму праці та відпочинку, наявності належних умов праці. Водночас у контексті дистанційної роботи ефективність нагляду Держпраці має певні труднощі, зокрема ускладнений доступ до «робочих місць» працівників, що перебувають за межами підприємства.

Одним із важливих інструментів правового захисту є право працівника звертатися до компетентних органів для захисту своїх прав. Судовий захист реалізується шляхом подання позову про поновлення порушених прав, стягнення невикраденої заробітної плати, відшкодування моральних збитків тощо. Крім того, працівник може звернутися до Держпраці для проведення перевірки або подати скаргу до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (омбудсмена), що надає можливість здійснити позасудовий захист у разі порушення прав. Наявність альтернативних форм правового захисту створює ширший спектр можливостей для працівника реалізувати свої трудові права.

У сучасних умовах одним із найперспективніших напрямів розвитку правових механізмів захисту виступає диджиталізація трудових відносин.

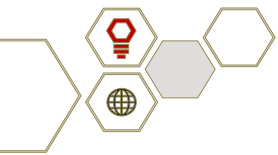


Застосування електронного документообігу, цифрових підписів, платформ для обміну інформацією сприяє спрощенню комунікації між сторонами трудових правовідносин, фіксації домовленостей та підвищенню прозорості взаємодії. Електронна форма трудового договору, передбачена законодавством, має однакову юридичну силу із паперовою. Водночас її застосування потребує високого рівня технічної грамотності, наявності відповідного програмного забезпечення та надійних механізмів захисту персональних даних.

У контексті розширення дистанційної зайнятості, що набула особливої актуальності після пандемії COVID-19 і в умовах воєнного стану, надзвичайно важливою є орієнтація на міжнародний досвід щодо правового регулювання праці та захисту трудових прав осіб, що працюють дистанційно. Держави Європейського Союзу (ЄС), США, а також окремі країни Азії вже мають усталені моделі правового забезпечення дистанційної роботи, які ґрунтуються на принципах гнучкості, рівності прав та соціального захисту[11].

У країнах ЄС дистанційна робота регулюється як на рівні національного законодавства, так і шляхом імплементації спільних актів. Один з основних документів – Європейська рамкова угода щодо дистанційної роботи [20], підписана Європейською конфедерацією профспілок, Європейською конфедерацією підприємств та іншими соціальними партнерами. Ця угода визначає принципи організації дистанційної праці, зокрема добровільність, рівність у правах з працівниками на підприємстві, забезпечення технічної підтримки, захист персональних даних, гарантії безпечних умов праці та права на навчання. Країни ЄС, зокрема Франція, Німеччина, Нідерланди, Італія, адаптували свої законодавства до цієї угоди через оновлення Трудових кодексів та укладення колективних договорів [5].

У Франції ще у 2017 році було закріплено «право на відключення» (*droit à la déconnexion*) – право працівника не відповідати на службові повідомлення у неробочий час. Це правило стало реакцією на надмірну цифрову залученість працівників у неробочий час і є прикладом практичного механізму запобігання

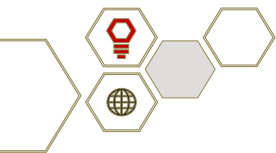


трудоваму вигоранню. У Німеччині існує чітка регламентація робочого часу та обов'язків роботодавця із гарантування безпечних умов навіть під час віддаленої роботи. Працівник має право на компенсацію витрат, пов'язаних із виконанням своїх обов'язків удома (електроенергія, інтернет, амортизація техніки), що врегульовується через трудовий або колективний договір.

У США підхід до регулювання дистанційної праці є менш централізованим. Регулювання здійснюється переважно на рівні компаній, а не держави. Проте загальні норми, як-от «Закон про справедливі трудові стандарти» (Fair Labor Standards Act), гарантують оплату понаднормових годин і встановлюють мінімальний розмір заробітної плати незалежно від форми зайнятості. Багато роботодавців дотримуються принципу гнучкої організації праці, забезпечуючи працівникам доступ до цифрової інфраструктури, психологічної підтримки та внутрішніх платформ для захисту прав [5].

Для України особливо актуальним є запозичення таких елементів: право працівника на відключення для запобігання надмірному навантаженню, обов'язок роботодавця щодо компенсації витрат на забезпечення дистанційної праці, чітка регламентація режиму праці та відпочинку, визнання електронних форм документів, що мають юридичну силу, рівну паперовим, у трудових відносинах, а також упровадження державних цифрових платформ для оформлення, обліку та контролю трудових угод. Такі механізми не лише підвищують рівень правової визначеності, але й сприяють формуванню довіри між працівником і роботодавцем у нових умовах організації праці.

Отже, міжнародний досвід демонструє ефективні підходи до забезпечення балансу між інтересами працівників і роботодавців при дистанційній формі зайнятості. Його адаптація до українських реалій сприяла б як посиленню правового захисту працівників, так і створенню сучасного ринку праці.

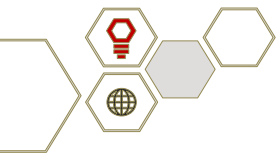


Попри переваги гнучкості, економії часу та ресурсів, така форма організації праці супроводжується низкою проблем, що стосуються правового захисту працівників. Значна частина норм чинного законодавства виявилася застарілою або недостатньо конкретизованою щодо умов дистанційної роботи. Водночас виникають нові виклики, пов'язані з відсутністю належного контролю роботодавців, складністю в доведенні порушень трудових прав та нечіткістю механізмів відновлення справедливості (табл. 1).

Таблиця 1

Основні проблеми та виклики у сфері захисту трудових прав працівників при дистанційній зайнятості

Проблема	Сутність проблеми	Шляхи вирішення
Недосконалість чинного законодавства	Чинне трудове законодавство України ще недостатньо адаптоване до умов дистанційної зайнятості, що ускладнює практичне правозастосування. Низка аспектів (компенсація витрат, робоче місце, відповідальність сторін) залишається поза правовим регулюванням або врегульована фрагментарно	Удосконалення КЗпП України шляхом внесення спеціального розділу про дистанційну роботу. Розробка типових положень для укладання трудових договорів з дистанційними працівниками. Гармонізація з європейськими стандартами
Проблема доведення порушень прав дистанційного працівника	У разі виникнення спору працівникові складно довести факт порушення трудових прав (наприклад, несплати за понаднормову роботу або відмови у відпустці), оскільки деякі елементи взаємодії мають неформальний характер	Запровадження обов'язкового електронного обліку робочого часу, фіксації комунікації в межах трудових обов'язків, забезпечення доступу до електронних доказів у разі спору. Навчання працівників способам фіксації порушень
Відсутність ефективного	Роботодавці часто ігнорують встановлені норми тривалості	Упровадження «права на відключення», чітке

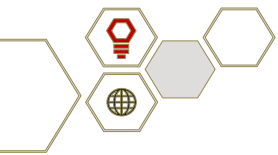


контролю за режимом праці та відпочинку	робочого часу. У дистанційному режимі складно забезпечити дотримання графіка, що призводить до перевтоми, порушень права на відпочинок і професійного вигорання	визначення тривалості робочого часу в трудовому договорі, цифрові інструменти моніторингу режиму праці. Посилення ролі профспілок і колективних договорів у захисті режиму праці
---	---	--

Джерело: систематизовано авторами

Таким чином, ефективний захист трудових прав дистанційних працівників потребує комплексного підходу, що охоплює як удосконалення нормативно-правової бази, так і впровадження цифрових інструментів для контролю трудових процесів [1]. Наявні проблеми – недосконалість законодавства, складне доведення порушень та недостатній контроль за режимом праці – не є суто українською специфікою, однак в умовах воєнного стану вони набувають особливої актуальності. Упровадження прогресивних європейських практик, цифровізація трудових відносин, посилення ролі наглядових органів і соціального діалогу можуть стати ефективною відповіддю на виявлені виклики. Це сприятиме забезпеченню належного рівня гарантій та справедливості для працівників у новому форматі трудових взаємин.

Висновки. У результаті дослідження узагальнено основні положення правових механізмів захисту трудових прав працівників при дистанційній зайнятості в Україні. З'ясовано, що дистанційна форма праці має як значний потенціал для розвитку гнучкого ринку праці, так і серйозні виклики, пов'язані з гарантуванням трудових прав. Попри наявність у законодавстві окремих положень (зокрема, ст. 60-2 КЗпП України), нормативно-правове регулювання дистанційної роботи залишається фрагментарним і потребує подальшого вдосконалення.

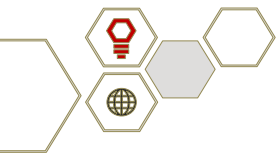


Міжнародний досвід показує, що ефективна система захисту прав дистанційних працівників потребує комплексного підходу, що передбачає законодавчі гарантії, наявність цифрової інфраструктури для обліку робочого часу, соціальний діалог, забезпечення права на відпочинок, захист персональних даних тощо.

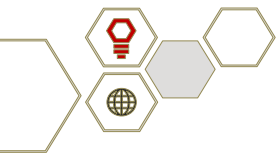
Особливої уваги потребує проблема дотримання балансу між гнучкістю організації праці, яка є однією з головних переваг дистанційної зайнятості, та необхідністю забезпечення стабільних і рівноправних умов праці. В умовах воєнного стану та постійних змін на ринку праці держава, роботодавці та працівники повинні співпрацювати для забезпечення справедливих і безпечних умов праці незалежно від її формату. Отже, подальша гармонізація трудового законодавства з міжнародними стандартами, розвиток інституційного контролю, диджиталізація трудових відносин та посилення ролі профспілок є необхідними кроками до ефективного захисту трудових прав у цифрову епоху.

Список використаних джерел

1. Дубова К. О., Пироговська В. О., Дума О. О. Законодавче забезпечення прав працівників у сфері дистанційної праці. *Український політико-правовий дискурс*. 2025. № 7. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14617233>.
2. Мацегора Ю. В. Забезпечення трудових прав в умовах дистанційної роботи. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 4. С. 336–338. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-4/82>.
3. Луценко О. Є. Трудо-правові аспекти використання дистанційної праці в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2022. Вип. 72. С. 27–31 DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.72.37>.



4. Загірняк Д., Дружиніна В., Дружинін В. Дистанційна робота як тренд сучасного менеджменту праці. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 48. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-39>.
5. Коконос В. А., Шустрова Е. О. Правове регулювання дистанційної праці: національний та міжнародний досвід. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. Вип. 10. С. 228–231. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-10/57>.
6. Таран І. О., Васечко Л. О. Правове регулювання дистанційної роботи в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2021. Вип. 67. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.67.27>.
7. Сайченко Я. В. Дистанційна робота як одна із форм нестандартної зайнятості: правовий аспект. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2021. № 4 (74). DOI: <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2021.4.4>.
8. Коваленко О. О. Генеза правового регулювання дистанційної та надомної робіт як нестандартних форм трудової зайнятості в Україні у період пандемії COVID-19 як шлях до впровадження гідної праці. *Актуальні проблеми та перспективи розвитку приватного права в сучасних умовах: матеріали регіон. наук.-практ. конф. (Дніпро, 26 листоп. 2021 р.)*. Дніпро. 2021. С. 281–285. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/8737> (дата звернення: 07.02.2025).
9. Мірошніченко Е. Г. Правові механізми захисту трудових прав працівників промислової галузі в умовах воєнного стану в Україні. *Правова доктрина, правоутворення та правозастосування: проблеми зв'язку та шляхи розвитку: тези доп. учасників II всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 10 груд. 2024 р.)*. Харків. 2024. С. 180-183. DOI: <https://doi.org/10.71404/ppss.2024.2.49>.
10. Плєсқун О. В., Таран І. О. Особливості правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права: матеріали VIII міжнар. наук.-практ. конф.*



(м. Кременчук, 2–3 груд. 2022 р.). Львів-Торунь: Liha-Pres, 2022. 240 с. DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-277-0-23>.

11. Севост'янов С. С. Особливості правового регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2024. № 69. С. 186–189. DOI: <https://doi.org/10.32782/2307-1745.2024.69.38>.

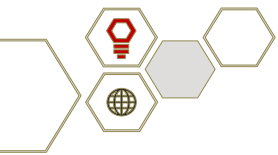
12. Швець Н. М., Балашова Д. Д. Шляхи цифровізації законодавства про працю. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2024. Т. 3, № 86. С. 69–75. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.3.10>.

13. Lisnichenko M., Plynokos D., Trokhymets O. Introduction of knowledge transfer and the concept of flexicurity to improve state regulation of digital employment. *State and regions. series: economics and business*. 2023. № 3(129). DOI: <https://doi.org/10.32782/1814-1161/2023-3-4>.

14. Danilkova A., Bondar V., Bannikova K., Prokhorovska S., Vodolazhska T. Using data and analytics to optimise the human resources processes. *Data and Metadata*. 2024. Vol. 3. 243. DOI: <https://doi.org/10.56294/dm2024.243>.

15. Тимчишин А. М. Генезис наукових уявлень про спеціальні знання у забезпеченні діяльності органів кримінальної юстиції. *Актуальні питання діяльності підрозділів кримінальної поліції*: збірник матеріалів всеукр. наук.-практ. конф. (м. Кропивницький, 14 квіт. 2023 р.). Кропивницький: ДонДУВС, 2023. С. 45–48. URL: https://dnuvs.ukr.education/wp-content/uploads/2023/06/zbirnyk_materialiv_konferencziyi_ord_ta_ib_14_04_2023.pdf#page=46 (дата звернення: 07.02.2025).

16. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII: станом на 1 січ. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 07.02.2025).



17. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 07.02.2025).
18. Конвенція про надомну працю № 177: Конвенція Міжнар. орг. пр. від 20.06.1996 № 177. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text (дата звернення: 07.02.2025).
19. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996: станом на 7 верес. 2016 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 07.02.2025).
20. Рамкова угода соціальних партнерів ЄС щодо дистанційної роботи. URL: <https://www.ilo.org/uk/resource> (дата звернення: 07.02.2025).