

Трудове право

УДК 349.323:[331.103.24:004.77](477:100)"20"

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.15651155>

**Правове регулювання оплати праці в умовах дистанційної роботи:
виклики та перспективи вдосконалення**

Боднар Володимир Андрійович

студент II курсу Навчально-наукового інституту комп'ютерних технологій,
автоматики та метрології Національний університет «Львівська політехніка»,
<https://orcid.org/0009-0004-0097-7767>

Симів Юлія Володимирівна

студентка II курсу Навчально-наукового інституту комп'ютерних технологій,
автоматики та метрології Національний університет «Львівська політехніка»,
<https://orcid.org/0009-0009-5674-9460>

Науковий кер. Остапенко Леонід Олексійович

професор кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту
права, психології та інноваційної освіти, доцент,
Національний університет «Львівська політехніка»,
<https://orcid.org/0000-0002-3516-1598>

Прийнято: 16.05.2025 | Опубліковано: 29.05.2025

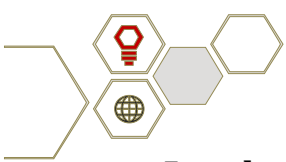
***Анотація.** В умовах інтенсивної глобалізації та повсюдної цифровізації економічних процесів, дистанційний формат трудової діяльності утвердився як невід'ємний компонент сучасних трудових відносин в Україні. Стрімке зростання популярності такого способу організації праці, особливо в період воєнного стану та постпандемійного відновлення, висунуло на передній план*



нагальну потребу вдосконалення правового регулювання питань оплати праці працівників, які виконують свої трудові функції поза межами традиційного робочого місця. На основі Конституції України, Кодексу законів про працю та інших нормативних актів, а також з урахуванням міжнародного досвіду, формується нова правова база, спрямована на забезпечення справедливої винагороди за працю в умовах віддаленої зайнятості.

Наукова робота досліджує специфічні аспекти правового регулювання системи оплати праці дистанційних працівників у сучасній Україні. У дослідженні здійснено глибокий аналіз актуальних викликів, що зумовлені недостатньою адаптованістю чинного трудового законодавства до унікальних особливостей дистанційної форми роботи. Зокрема, детально розглянуто проблеми, пов'язані з ефективним та об'єктивним обліком фактично відпрацьованого робочого часу, розробкою та впровадженням адекватних критеріїв оцінки продуктивності праці дистанційних співробітників, а також із забезпеченням безумовного дотримання встановлених строків та повноти виплати заробітної плати. Особливу увагу в межах дослідження приділено складним питанням адміністрування податку на доходи фізичних осіб, військового збору та нарахування єдиного соціального внеску в контексті виконання працівниками трудових обов'язків у віддаленому режимі, включаючи випадки роботи з-за кордону для українських роботодавців, що породжує ризики подвійного оподаткування та потребує чіткого нормативного врегулювання. Результати дослідження вказують на необхідність внесення змін до КЗпП щодо фіксації робочого часу, компенсації витрат, пов'язаних з дистанційною роботою, та розробки типових трудових договорів. Наголошено на важливості впровадження електронних систем обліку та контролю, а також на підвищенні правової обізнаності сторін трудових відносин.

Ключові слова: *цифровізація, оподаткування, компенсації, працівник, роботодавець.*



Legal regulation of remuneration in remote work: challenges and prospects for improvement

Bodnar Volodymyr

2nd year student of the Educational and Scientific Institute of Computer Technologies, Automation and Metrology Lviv Polytechnic National University,
<https://orcid.org/0009-0004-0097-7767>

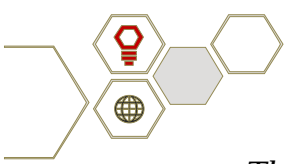
Symiv Yulia

2nd year student of the Educational and Scientific Institute of Computer Technologies, Automation and Metrology Lviv Polytechnic National University,
<https://orcid.org/0009-0009-5674-9460>

Scientific director Ostapenko Leonid

Professor, Department of Civil Law and Process, Educational and Scientific Institute of Law, Psychology and Innovation Education, Associate Professor,
Lviv Polytechnic National University,
<https://orcid.org/0000-0002-3516-1598>

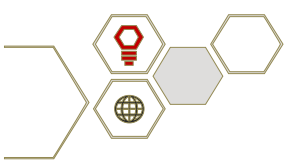
Abstract. *In the context of intensive globalization and the pervasive digitalization of economic processes, the remote work format has established itself as an integral component of modern labor relations in Ukraine. The rapid increase in popularity of this mode of work organization, particularly during the period of martial law and post-pandemic recovery, has highlighted the urgent need to improve the legal regulation of wage payment for employees performing their duties outside the traditional workplace. Based on the Constitution of Ukraine, the Labor Code, and other regulatory acts, as well as considering international experience, a new legal framework is being formed, aimed at ensuring fair remuneration for work in the context of remote employment.*



The research paper investigates the specific aspects of the legal regulation of the wage payment system for remote workers in contemporary Ukraine. The study provides an in-depth analysis of current challenges stemming from the insufficient adaptation of existing labor legislation to the unique characteristics of remote work. Specifically, it delves into problems related to the effective and objective tracking of actual working hours, the development and implementation of adequate criteria for assessing the productivity of remote employees, and ensuring unconditional adherence to established deadlines and the completeness of wage payments. Particular attention within the research is devoted to the complex issues of administering personal income tax, military levy, and the calculation of the unified social contribution in the context of employees performing their duties remotely, including instances of working from abroad for Ukrainian employers, which gives rise to risks of double taxation and necessitates clear regulatory settlement. The research findings indicate the necessity of amending the Labor Code (KZpP) concerning the recording of working hours, compensation for expenses related to remote work, and the development of model employment contracts. Emphasis is placed on the importance of implementing electronic tracking and control systems, as well as on enhancing the legal awareness of the parties to labor relations.

Keywords: digitalization, taxation, compensation, employee, employer.

Постановка проблеми. У сучасному світі, де технології стрімко змінюють підходи до організації праці, дистанційна робота стала важливим елементом економічного та соціального життя. В Україні цей процес прискорився через низку факторів: пандемію COVID-19, введення воєнного стану внаслідок російської агресії та поступову інтеграцію до європейського економічного простору. Дистанційна робота відкриває нові можливості для працівників і роботодавців, однак водночас створює виклики у сфері правового регулювання трудових відносин, зокрема оплати праці. Заробітна плата, як ключовий елемент трудового договору, потребує чіткого правового визначення та адаптації до



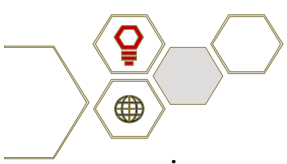
умов, коли працівник виконує свої обов'язки поза межами традиційного робочого місця.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Правове регулювання оплати праці в Україні базується на Конституції України, Кодексі законів про працю, Законі України «Про оплату праці» та інших нормативних актах. Ці документи гарантують працівникам право на справедливу винагороду за працю, своєчасність її виплати та захист від дискримінації. Проте специфіка дистанційної роботи, яка передбачає відсутність фізичної присутності працівника на підприємстві, ускладнює реалізацію цих гарантій. Наприклад, облік робочого часу, оцінка продуктивності праці та забезпечення виплат у повному обсязі стають проблемними питаннями, які потребують нових підходів до регулювання [1].

Зокрема, варто звернути увагу на дослідження таких авторів, як: Демченко О.В. [4], Середа О.Г. [5], Герасименко О.О. [3], Шовкун Ю.В. [6], Білик І.М. [8], Мельничук В.С. [9], Ковальчук Л.Г. [10], Павлюк Н.А. [11], Захарова Н.В. [12], Левченко П.Ю. [13]. Ці праці дають широку аналітичну базу для подальшого дослідження, однак водночас залишають низку питань відкритими.

Попри наявність значної кількості публікацій, залишаються невирішеними наступні проблеми: недостатній механізм гарантій оплати праці у разі віддаленого виконання роботи з-за кордону; відсутність узагальненого підходу до компенсацій за витрати, пов'язаних із дистанційною працею; неузгодженість між електронними системами обліку праці та чинним законодавством; низька правова обізнаність сторін трудових відносин; та відсутність чіткої правової позиції щодо міжнародних податкових зобов'язань при дистанційній роботі за кордоном.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. У контексті воєнного стану, запровадженого в Україні з 24 лютого 2022 року, дистанційна робота набула особливого значення. Багато підприємств змушені були перевести своїх працівників на віддалений формат, щоб зберегти діяльність у безпечних регіонах або за кордоном. Закон України «Про організацію трудових

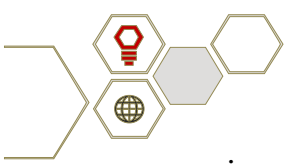


відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX вніс тимчасові зміни до трудового законодавства, дозволивши роботодавцям гнучкіше регулювати трудові відносини. Водночас, і саме на цьому аспекті зосереджується наше дослідження, ці зміни не повною мірою врахували специфіку оплати праці дистанційних працівників, що призвело до виникнення правових прогалин [2], детальний аналіз яких та розробка пропозицій щодо їх подолання становлять суттєву частину нашого потенційного наукового внеску.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою роботи є аналіз сучасного стану правового регулювання оплати праці в умовах дистанційної роботи в Україні, виявлення ключових проблем та розробка пропозицій щодо його вдосконалення. Дослідження базується на вивченні нормативно-правових актів, наукових праць вітчизняних і зарубіжних авторів, а також практичного досвіду реалізації дистанційної роботи в умовах воєнного стану. Актуальність теми зумовлена зростанням частки дистанційних працівників на ринку праці, необхідністю забезпечення їхніх трудових прав і адаптацією законодавства до нових реалій економічного розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Заробітна плата в контексті трудового права визначається як винагорода, що виплачується працівникові за виконану роботу на підставі трудового договору. Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці», вона включає основну зарплату, додаткові виплати та премії. Для дистанційних працівників це визначення залишається актуальним, однак виникають труднощі з практичною реалізацією. Наприклад, традиційні методи обліку робочого часу, які базуються на фізичній присутності працівника, стають неефективними в умовах віддаленої роботи. Роботодавці змушені шукати альтернативні способи оцінки результатів праці, що впливає на структуру та розмір оплати.

Однією з ключових проблем є відсутність чіткого механізму фіксації робочого часу дистанційних працівників. Кодекс законів про працю України передбачає, що робочий час має бути зафіксований у трудовому договорі або внутрішніх правилах підприємства. Проте в умовах дистанційної роботи

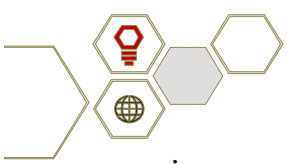


працівник часто самостійно визначає графік, що може призводити до розбіжностей між роботодавцем і працівником щодо обсягу виконаної роботи. Наприклад, у разі переробки працівник має право на додаткову оплату, але без належного обліку довести факт понаднормової роботи складно.

Ще одним викликом є забезпечення своєчасності виплат заробітної плати. У мирний час стаття 115 Кодексу законів про працю зобов'язує роботодавця виплачувати зарплату не рідше двох разів на місяць із інтервалом не більше 16 календарних днів. У період воєнного стану ці строки можуть бути порушені через об'єктивні обставини, такі як бойові дії чи тимчасова окупація території, де розташоване підприємство. Закон № 2136-IX дозволяє затримку виплат у таких випадках, але після відновлення діяльності роботодавець зобов'язаний погасити заборгованість. Для дистанційних працівників, які можуть перебувати в різних регіонах чи навіть за кордоном, організація своєчасних виплат ускладнюється логістичними та фінансовими факторами.

Оподаткування заробітної плати дистанційних працівників також потребує уточнення. Згідно з Податковим кодексом України, із заробітної плати утримується податок на доходи фізичних осіб (18%), військовий збір (1,5%) та нараховується єдиний соціальний внесок (22%). Якщо працівник працює дистанційно з-за кордону, виникає питання подвійного оподаткування, яке регулюється міжнародними угодами про уникнення подвійного оподаткування. Однак на практиці ці угоди застосовуються не завжди коректно, що створює додаткові труднощі для роботодавців і працівників [7,с.31].

Сучасний стан ринку праці в Україні характеризується значними змінами, спричиненими війною та міграційними процесами. За даними Національного банку України, станом на 2023 рік рівень безробіття становив близько 25-26%, що відповідає приблизно 3,2 мільйонам осіб. Водночас дистанційна робота стала способом збереження зайнятості для багатьох громадян, які виїхали за кордон або перемістилися в безпечніші регіони. Цей формат дозволяє підприємствам продовжувати діяльність, а працівникам – отримувати дохід. Проте низький



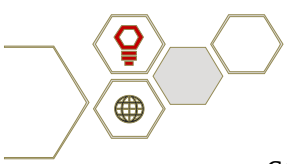
рівень реальної заробітної плати та її недостатня купівельна спроможність через інфляцію залишаються серйозними проблемами.

Дослідження показують, що дистанційна робота впливає на мотивацію працівників. У традиційних умовах заробітна плата виконує стимулюючу, відтворювальну та соціальну функції. У віддаленому форматі стимулююча функція може слабшати через відсутність прямого контролю з боку роботодавця та чітких критеріїв оцінки продуктивності. Наприклад, працівники можуть відчувати себе недооціненими, якщо їхня зарплата не відображає реального внеску в результати діяльності підприємства. З іншого боку, дистанційна робота дає змогу економити на транспортних витратах і підвищувати гнучкість графіку, що частково компенсує ці недоліки [3,с.229].

Міжнародний досвід демонструє різні підходи до регулювання оплати праці дистанційних працівників. У країнах Європейського Союзу, таких як Німеччина та Франція, законодавство чітко визначає права віддалених працівників на справедливую оплату, включаючи компенсацію за використання власного обладнання чи оплату комунальних послуг. У США компанії часто застосовують гнучкі системи винагороди, які базуються на результатах роботи, а не на відпрацьованому часі. В Україні ці практики поки що не набули широкого поширення, хоча окремі підприємства вже впроваджують подібні підходи.

Для порівняння, у Польщі, яка є одним із лідерів у працевлаштуванні українських мігрантів, дистанційна робота регулюється Кодексом праці з 2023 року. Працівники мають право на компенсацію витрат, пов'язаних із віддаленою роботою, а роботодавці зобов'язані забезпечити прозорий облік виконаних завдань. В Україні такі норми відсутні, що створює ризик порушення прав працівників.

Аналіз нормативно-правової бази України показує, що чинне законодавство лише частково адаптоване до умов дистанційної роботи. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 1 липня 2022 року № 2352-IX вніс зміни до Кодексу законів про працю, уточнивши поняття дистанційної роботи. Зокрема,



стаття 60-2 КЗпП визначає дистанційну роботу як таку, що виконується поза приміщеннями роботодавця з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Проте питання оплати праці в цьому контексті залишилися недостатньо врегульованими.

Одним із перспективних напрямів удосконалення є впровадження електронного обліку робочого часу та результатів праці. Сучасні технології дозволяють створювати програмне забезпечення, яке фіксує активність працівника, обсяг виконаних завдань і час, витрачений на їх виконання. Такі системи вже використовуються в ІТ-секторі України, але їхнє застосування потребує законодавчого закріплення, щоб уникнути зловживань із боку роботодавців. Наприклад, надмірний контроль може порушувати право працівника на приватність, що суперечить статті 32 Конституції України [4,с.44].

Ще одним важливим аспектом є забезпечення прозорості нарахування заробітної плати. У дистанційному форматі працівники часто не мають прямого доступу до документів, які підтверджують розмір їхньої винагороди. Впровадження електронних трудових книжок, розпочате в Україні у 2021 році, може частково вирішити цю проблему, але потрібні додаткові механізми, такі як обов'язкове надання працівникам розшифровки нарахувань у цифровому вигляді.

Організація бухгалтерського обліку заробітної плати дистанційних працівників також потребує модернізації. Традиційні методи, які передбачають паперовий документообіг, є неефективними в умовах віддаленої роботи. Автоматизація обліку за допомогою спеціалізованих програм (наприклад, 1С або SAP) дозволяє скоротити час на розрахунки, зменшити кількість помилок і підвищити достовірність даних. Для малих і середніх підприємств, які становлять значну частину економіки України, держава могла б субсидіювати впровадження таких систем, щоб полегшити перехід до цифрових технологій.

Проблема заборгованості із заробітної плати залишається актуальною навіть для дистанційних працівників. За даними Державної служби статистики України, станом на початок 2024 року загальна сума заборгованості по зарплатах



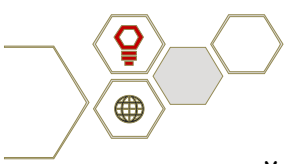
перевищувала 4 мільярди гривень. У віддаленому форматі працівники часто не мають можливості безпосередньо звернутися до роботодавця чи профспілки, що ускладнює захист їхніх прав. Законодавство має передбачити механізми притягнення до відповідальності роботодавців, які умисно затримують виплати, незалежно від формату роботи.

Щодо оподаткування, необхідно розробити чіткі правила для дистанційних працівників, які перебувають за кордоном. Наприклад, у разі роботи на українське підприємство з території іншої країни працівник може бути звільнений від сплати податків в Україні, якщо це передбачено міжнародною угодою. Однак відсутність єдиної бази даних про таких працівників ускладнює контроль із боку податкових органів. Створення такої бази могло б стати одним із кроків до вдосконалення системи [6,с.98].

Пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання оплати праці дистанційних працівників включають кілька напрямів. По-перше, необхідно внести зміни до Кодексу законів про працю, уточнивши порядок обліку робочого часу та оцінки результатів праці в дистанційному форматі. По-друге, слід розробити типові форми трудових договорів для дистанційної роботи, які включатимуть детальний опис умов оплати, компенсацій і податкових зобов'язань. По-третє, доцільно запровадити державну програму підтримки роботодавців, які переводять працівників на віддалений формат, включаючи субсидії на програмне забезпечення та навчання персоналу.

Окремим напрямом є підвищення правової обізнаності працівників і роботодавців. Проведення інформаційних кампаній, створення онлайн-ресурсів із роз'ясненнями законодавства та консультаційних центрів допоможе зменшити кількість порушень у сфері оплати праці. Наприклад, працівники повинні знати про своє право на компенсацію витрат, пов'язаних із дистанційною роботою, а роботодавці – про обов'язок забезпечити прозорість виплат.

Міжнародний досвід може стати основою для адаптації українського законодавства. Наприклад, у Великій Британії працівники мають право на "flexible working arrangements", що включає не лише дистанційну роботу, а й



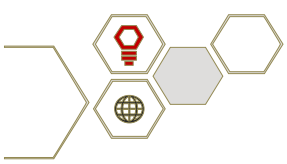
гнучкий графік і справедливу оплату. В Україні подібні норми могли б стимулювати продуктивність праці та зменшити соціальну напруженість [5,с.297].

У контексті воєнного стану важливо враховувати тимчасові обставини, які впливають на оплату праці. Наприклад, роботодавці, чиї підприємства розташовані в зонах бойових дій, можуть бути звільнені від штрафів за затримку виплат, але після стабілізації ситуації вони мають компенсувати працівникам усі недоотримані кошти з урахуванням інфляції. Такий підхід забезпечить баланс між інтересами сторін трудових відносин.

Економічні вигоди від удосконалення правового регулювання оплати праці дистанційних працівників очевидні. Зростання продуктивності праці, зниження витрат на утримання офісів і залучення кваліфікованих кадрів із різних регіонів сприятимуть відновленню економіки України. Водночас захист прав працівників підвищить довіру до роботодавців і держави, що є важливим для соціальної стабільності.

Висновки. Отже, слід зазначити, що правове регулювання оплати праці в умовах дистанційної роботи в Україні перебуває на етапі становлення. Нинішня нормативна база забезпечує базові гарантії, але потребує деталізації та адаптації до нових умов. Поєднання імперативних норм із гнучкими договірними механізмами дозволить досягти справедливого балансу між інтересами працівників і роботодавців.

Удосконалення системи оплати праці дистанційних працівників сприятиме не лише захисту їхніх прав, а й економічному розвитку країни. Для цього необхідно запровадити електронний облік робочого часу, автоматизувати бухгалтерські процеси, уточнити податкові норми та підвищити правову культуру сторін трудових відносин. Реалізація цих заходів потребує співпраці між державою, бізнесом і громадянським суспільством, але результатом стане створення ефективної та справедливої системи винагороди за працю в умовах дистанційної роботи.



Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України. URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. 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 URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20>
3. 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 доміанти розвитку : збірник тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., (Київ, 23–24 жовт. 2019 р.). Київ : КНЕУ, 2019. С. 228–231.
4. Демченко О.В. Механізм правового регулювання дистанційної зайнятості за трудовою регламентацією. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». 2019. Вип. 2. С. 42–45.
5. Середа О.Г. Проблеми правового регулювання дистанційної роботи в Україні. Юридичний науковий електронний журнал. 2022. № 10. С. 294-298.
6. Шовкун Ю.В. Правове регулювання дистанційної (надомної) роботи під час карантину. Право. Людина. Довкілля. Law. Human. Environment. 2020. Vol. 11, № 3. С. 96–101.
7. International Labour Organization. Проєкт ЄС-МОП. На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні. Матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних і європейських стандартів з питань праці. 2020. С. 30-32.
8. Білик І.М. Проблеми оплати праці дистанційних працівників в умовах зміни податкової політики. Юридична наука. 2023. № 2. С. 112–117.
9. Мельничук В.С. Трудові гарантії працівників у період воєнного стану: аналітичний підхід. Вісник права. 2022. № 1. С. 67–72.
10. Ковальчук Л.Г. Подвійне оподаткування: виклики для дистанційної роботи. Податкове право. 2021. № 3. С. 48–51.



11. Павлюк Н.А. Електронний облік робочого часу: переваги і недоліки. Трудове право і практика. 2023. № 4. С. 94–99.
12. Захарова Н.В. Правове регулювання гнучких форм зайнятості: світовий і український досвід. Юридичний вісник. 2020. № 6. С. 15–19.
13. Левченко П.Ю. Європейський досвід регулювання дистанційної праці. Праця і право. 2024. № 5. С. 102–108.
14. Єфименко Т.В. Заробітна плата в умовах воєнної економіки. Економіка і право. 2022. № 9. С. 32–36.
15. Звіт Національного агентства з питань запобігання корупції щодо правового забезпечення дистанційної роботи. 2023. URL: <https://nazk.gov.ua/uk/>