

УДК. 349.2:331.45

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-50-2-85-94>

**ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ
В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ:
НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО ТА ДОСВІД ЄС**

Івчук Ю.Ю.

**PROBLEM ASPECTS OF OCCUPATIONAL SAFETY REGULATION
IN REMOTE EMPLOYMENT:
NATIONAL LEGISLATION AND EU EXPERIENCE**

Ivchuk Yu.Yu.

У статті досліджено проблеми охорони праці при дистанційній зайнятості в Україні в умовах воєнного стану. Наголошено, що після 2022 року дистанційна робота стала сталою практикою, однак норми КЗпП та Закону «Про охорону праці» фактично перекладають відповідальність за безпечність робочого місця на працівника й не встановлюють механізмів оцінювання та контролю ризиків з боку роботодавця. Підкреслено ігнорування психосоціальних факторів (стрес, вигорання), що формує правовий вакуум і розрив зі стандартами ЄС.

Автор аналізує вітчизняні норми та правову доктрину й зіставляє їх із Рамковою угодою ЄС про телероботу 2002 р. і практикою її запровадження країнами ЄС (Франції, Іспанії, Німеччини).

Наведено приклади зарубіжних варіантів рішень, які підвищують рівень безпеки дистанційних працівників: презумпція виробничого характеру нещасного випадку під час телероботи (Франція), обов'язкова оцінка ризиків із можливістю самооцінки за згодою працівника (Іспанія), поширення загальних правил охорони праці на домашні робочі місця та розмежування telework/mobiles work (Німеччина).

Окреслено переваги європейської моделі із пріоритетом обов'язків роботодавця: системне управління ризиками, забезпечення обладнанням і витрат, запровадження «права на відключення» та заходів проти ізоляції працівника.

На підставі порівняльного аналізу зроблено висновок про обмеженість вітчизняного підходу, який мінімізує участь роботодавця, не врегульовує кваліфікацію нещасних випадків та не містить інструментів профілактики психосоціальних ризиків. Встановлено, що чинне законодавство потребує гармонізації зі стандартами ЄС.

Автор обґрунтовує доцільність: закріплення обов'язку роботодавця забезпечувати безпечні умови праці незалежно від місця її виконання; запровадження первинної та періодичної оцінки ризиків (у т.ч. за чек-листами самооцінки); удосконалення процедури розслідування нещасних випадків (з урахуванням європейських підходів та ін.

У висновках наголошено, що впровадження запропонованих змін зменшить травматизм і вигорання, підвищить правову визначеність для бізнесу та сприятиме євроінтеграції трудового законодавства України.

Ключові слова: дистанційна робота, віддалена робота, охорона праці, трудовий договір, міжнародні стандарти, трудове законодавство, трудові відносини, воєнний стан, гармонізація.

Постановка проблеми. Після початку повномасштабного вторгнення та масової релокації бізнесу у 2022 році дистанційна робота в Україні перетворилася з антикризового заходу на звичну форму організації праці. Питання безпеки та здоров'я дистанційних працівників в умовах воєнного стану стало суспільно значущим. Водночас, чинні законодавчі положення Кодексу законів про працю України та Закону України «Про охорону праці» фактично перекладають відповідальність за безпеку на робочому місці на дистанційного працівника, не передбачивши механізмів оцінки ризиків і контролю умов праці з боку роботодавця.

Законодавче регулювання охорони дистанційної праці не враховує низку факторів (психосоціальні ризики у вигляді вигорання та стресу; запит бізнесу на чіткі інструкції організації охорони праці тощо), внаслідок чого виникає правовий вакуум, що сприяє розриву між вітчизняним регулюванням та стандартами ЄС на шляху євроінтеграції. Окрім цього, в умовах воєнного стану, за наявності специфічних чинників (повітряні тривоги, блекаути), закріплення рекомендацій та чітких інструкцій у таких обставинах є питанням не лише охорони праці, а й цивільного захисту.

Таким чином, постає проблема пошуку балансу між гнучкістю дистанційної зайнятості та гарантуванням конституційного права працівників на належні, безпечні і здорові умови праці. Аналіз зарубіжного досвіду регулювання охорони праці та оцінка вітчизняних правових реалій дозволить сформулювати обґрунтовані висновки і пропозиції щодо підвищення рівня охорони праці при дистанційній роботі в Україні, особливо в умовах воєнного стану.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Трудо-правовим аспектам дистанційної зайнятості, у тому числі окремим питанням охорони праці присвячені

наукові роботи О. Ярошенка, М. Іншина, Н. Вапнярчук, С. Сільченка, О. Демченка, В. Носенка, О. Назарчук та ін.

Одним із перших розглянув питання забезпечення права дистанційних працівників на належні, безпечні і здорові умови праці А.О. Яковлев, який відзначає необхідність адаптації українського трудового законодавства до нових умов та імплементації положень Європейської рамкової угоди про телероботу 2002 р.[1]. Особливу увагу проблемам безпеки праці дистанційно зайнятих осіб приділено О.В. Зінченко, який констатував, що вітчизняне законодавство фактично переклало відповідальність за безпеку умов праці при дистанційній роботі на самого працівника, що, на його думку, є неприпустимим [2]. Л.М. Вакарюк, у свою чергу, акцентувала увагу на проблемах організації праці жінок у дистанційному режимі під час пандемії, зважаючи на підвищене навантаження на жінок через поєднання роботи з сімейними обов'язками [3].

Водночас, порівняльно-правовий аналіз зарубіжного та вітчизняного досвіду регулювання охорони праці в умовах дистанційної роботи не були об'єктом окремого дослідження.

З огляду на це, **метою наукової роботи** є дослідження зарубіжного та вітчизняного підходів регулювання охорони праці в умовах дистанційної роботи, виявлення системних прогалин у нормативному забезпеченні охорони праці, а також розробка наукових пропозицій щодо удосконалення охорони праці дистанційних працівників.

Виклад основного матеріалу. У вітчизняній науці трудового права визначення поняття охорони праці засноване на багатоцільовому підході до розуміння зазначеної категорії. Розглядаючи охорону праці як інститут трудового права, науковці визначають її як сукупність правових норм

особливої частини трудового права, що регулюють відносини із забезпечення безпечних і здорових умов праці [4]. Р.Я. Бутинська 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 при виконанні ними трудових обов'язків [5]. О. М. Обушенко відзначає, що в широкому розумінні, ураховуючи правовий аспект охорони праці, остання ототожнюється з трудовим законодавством узагалі і виступає як один із базових принципів трудового права [6, с. 98]. В.П. Мельник відносить принцип охорони життя і здоров'я працівників до індивідуальних принципів трудового права [7]. Засновуючись на системному підході Д. С. Овсянко визначає охорону праці як розгалужену систему правових і соціальних засобів, норм і заходів, що спрямовується, насамперед, на запобігання виникнення загроз для життя, здоров'я та працездатності працівників у процесі виконання своїх трудових обов'язків, а також встановлює відповідальність за їх порушення [8, с. 104–106].

Питання охорони праці в умовах дистанційної роботи врегульовані положеннями ст. 60² КЗпП України, а також ч.3 ст. 14 Закону «Про охорону праці», які визначають наступні особливості розподілу обов'язків сторін по забезпеченню охорони праці при дистанційній роботі:

1) роботодавець зобов'язаний проводити для дистанційного працівника систематичні інструктажі (навчання) з питань охорони праці та пожежної безпеки (в межах використання обладнання і засобів, наданих або рекомендованих роботодавцем);

2) роботодавець несе відповідальність за безпечність і справний технічний стан тих засобів виробництва та обладнання, які він

сам передає працівнику для виконання дистанційної роботи [9];

3) дистанційний працівник несе відповідальність за безпечні і нешкідливі умови праці за самостійно визначеним місцем роботи.

Аналіз змісту норм законодавства дозволяє зробити висновок, що вітчизняний підхід побудований на принципі мінімального залучення роботодавця до контролю умов праці поза його територією. По суті, обов'язки роботодавця щодо охорони праці дистанційного працівника обмежуються проведенням інструктажів і забезпеченням належного стану виданого обладнання.

На нашу думку, вітчизняний підхід має низку суттєвих недоліків, які полягають у:

1) повній відповідальності дистанційного працівника за безпеку праці. Відповідно до рамкової Директиви ЄС №89/391 про безпеку і здоров'я на роботі, саме роботодавець відповідає за створення безпечних умов праці, в той час як працівник зобов'язаний додержуватись інструкцій і правил [10]. Натомість, у вітчизняному законодавстві при дистанційній роботі рівновага зміщена в сторону працівника, який фактично сам виконує функції служби охорони праці на робочому місці;

2) відсутності контролю з боку роботодавця. Законодавство не передбачає жодної процедури оцінки умов праці дистанційного працівника. Уже не діюче Положення 1981 р. про умови праці надомників, затверджене постановою Держкомпраці СРСР і від 29 вересня 1981 року вимагало перед укладенням договору обстежити житлово-побутові умови працівника на предмет можливості безпечно працювати вдома. Станом на сьогоднішній день обстеження умови виконання дистанційної праці не проводиться, що позбавляє роботодавця можливості володіти інформацією про потенційні небезпеки

(наприклад, погане освітлення, недоліки електробезпеки тощо);

3) правовій невизначеності процедури розслідування нещасних випадків на виробництві. Незважаючи на те, що дистанційні працівники формально продовжують підлягати загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасних випадків, на практиці у процесі розслідування нещасного випадку, що стався дистанційно, можуть виникати труднощі.

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 посылатися на обов'язок працівника самостійно відповідати за безпечність свого домашнього середовища. Для порівняння, у Франції закон чітко встановлює, що будь-який нещасний випадок, що стався з працівником під час дистанційної роботи вдома, презюмується пов'язаним з виробництвом [11]. У національному законодавстві така презумпція відсутня, і питання фактично вирішується комісією з розслідування нещасного випадку;

4) відсутності законодавчого врегулювання психологічних ризиків. Вітчизняне трудове законодавство у сфері охорони праці не містить спеціальних норм, спрямованих на профілактику психологічних перевантажень дистанційних працівників, окрім гарантованого у ст. 60² КЗпП України «періоду відключення»;

5) інших практичних прогалинах, наприклад, відсутності у законодавстві закріпленого обов'язку роботодавця компенсувати витрати, пов'язані з дистанційною роботою, що опосередковано теж стосується питання забезпечення умов праці. Відповідно до положень КЗпП України, такі умови можуть прописуватися у трудовому договорі про дистанційну роботу,

але єдиних загальнообов'язкових вимог немає.

Таким чином, проблема вітчизняного регулювання полягає в дисбалансі тягаря відповідальності і недостатності превентивних заходів. Вітчизняний підхід задовольняє інтереси роботодавця у короткостроковій перспективі, водночас, у майбутньому такий дисбаланс може призводити до погіршення здоров'я працівників, виробничих травм, зниження продуктивності через некомфортні умови тощо.

Європейський підхід, натомість, демонструє прагнення зберегти баланс між гнучкістю дистанційної роботи і захистом працівників. Європейський Союз не має окремої директиви, яка б детально регулювала дистанційну роботу, проте у 2002 році на рівні соціального діалогу була прийнята Рамкова угода про телероботу (Framework Agreement on Telework), яка стала орієнтиром для держав-членів у впровадженні відповідних норм на національному рівні.

Рамковою угодою визначено основні принципи охорони праці в умовах дистанційної зайнятості:

1) роботодавець несе відповідальність за захист здоров'я і безпеки дистанційного працівника так само, як і інших працівників на підприємстві;

2) відповідальність працівника за дотримання охорони праці і правил безпеки, про які його поінформував роботодавець не звільняє роботодавця від обов'язку організувати систему управління ризиками на віддаленому робочому місці [12].

Загалом у більшості держав Євросоюзу діють правила, що імплементують Рамкову угоду 2002 р. В Італії з 2017 р. 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 р.

оновила Кодекс Праці, також включивши положення про зобов'язання роботодавця забезпечити безпечні та гігієнічні умови, у т.ч. оцінити ризики на місці дистанційної роботи, а також обов'язок працівник письмово підтвердити про ознайомлення з загальними правилами охорони праці.

Французьке трудове законодавство одним із перших врегулювало дистанційну роботу, засновуючись на принципі: “домашній офіс – це продовження офісу компанії”. За французьким законодавством роботодавець має такі самі обов'язки із забезпечення безпеки і гігієни, що й для працівників в офісі. Будь-який нещасний випадок, що стався під час виконання роботи дистанційно, автоматично розглядається як нещасний випадок на виробництві (поки не доведено інше). Тому роботодавці повинні проводити оцінку ризиків і запобіжні заходи з урахуванням віддалених робочих місць, а працівників – інформувати про потенційні ризики (фізичні і психосоціальні) при роботі дистанційно [11].

В Іспанії після пандемії COVID-19 було прийнято спеціальний закон про дистанційну роботу, який детально регулює права та обов'язки сторін. У контексті охорони праці, закон вимагає від роботодавця провести оцінку ризиків на робочому місці дистанційного працівника. Оцінка має враховувати специфіку виконуваної роботи, обладнання, психосоціальні фактори, організацію праці тощо. Роботодавець запитує згоду працівника на обстеження робочого місця у спеціаліста з охорони праці. Якщо працівник не дає згоду, закон дозволяє альтернативний варіант, який полягає у самооцінці умов праці самим працівником за наданою анкетой. За результатами оцінки (чи

самооцінки) роботодавець складає план заходів (рекомендувати працівнику переставити меблі, забезпечити правильне освітлення, надає при необхідності зручнішу техніку та ін). Іспанське законодавство також прямо зобов'язує роботодавця письмово інформувати про правила з охорони праці при дистанційній роботі і про те, на яку підтримку працівник може розраховувати [13].

У Німеччині Закон «Про охорону праці» поширюється і на віддалені робочі місця. Роботодавець повинен провести оцінку ризиків для робочого місця дистанційного працівника, так само як і для офісного. Федеральний інститут з охорони праці видав детальні рекомендації з організації оцінки ризиків. Зазвичай працівнику надсилають анкету-опитувальник про умови (освітлення, шум, наявність вогнегасника тощо), та за потреби спеціаліст з інспекції праці за згодою працівника може прийти оглянути робоче місце безпосередньо. Важливо, що німецьке законодавство розмежовує поняття дистанційної роботи та гнучкої «мобільної» роботи. В умовах дистанційної роботи працівник оформлений офіційно та більшість часу працює зі стаціонарного робочого місця, у зв'язку з чим у контексті охорони праці діють всі вимоги як до стандартного робочого місця (включно з нормами щодо моніторів, офісних крісел, площі і освітлення). Якщо ж дистанційний працівник працює «мобільно» без прив'язки до конкретного місця, роботодавець все одно має проаналізувати ризики такої праці і проінструктувати працівника щодо безпечних прийомів (наприклад, регулярних перерв для очей, правильного розміщення ноутбука на столі тощо) [14].

Таблиця 1

**Порівняння обов'язків щодо охорони праці в умовах дистанційної роботи
в Україні та країнах ЄС**

Обов'язок	Україна (чинне законодавство)	Практика ЄС (Рамкова угода 2002 року та законодавство країн)
Відповідальність за безпечні умови праці	Покладається переважно на працівника. Роботодавець відповідає лише за безпечність обладнання, яке він надав.	Покладається на роботодавця. Роботодавець відповідальний за охорону праці дистанційного працівника нарівні з іншими.
Інструктажі та навчання з охорони праці	Роботодавець проводить вступний і періодичні інструктажі дистанційного працівника з питань охорони праці та пожежної безпеки. Специфічних вимог до змісту інструктажу не встановлено.	Роботодавець зобов'язаний поінформувати дистанційного працівника про політику компанії з охорони праці, надати інструкції щодо безпечної роботи поза офісом. Працівник повинен дотримуватися цих інструкцій.
Робоче обладнання та витрати	Роботодавець має надати дистанційному працівнику необхідне обладнання та засоби для роботи (або дозволити використовувати власні), причому надане обладнання має бути безпечним і справним. При цьому, закон прямо не зобов'язує компенсувати витрати працівника, водночас сторони можуть передбачити це в договорі.	Відповідно до положень Рамкової угоди, роботодавець забезпечує, встановлює і обслуговує обладнання для дистанційної роботи, а також покриває витрати, прямо пов'язані з нею.
Оцінка та контроль умов праці	Роботодавець не зобов'язаний перевіряти житлові умови дистанційного працівника і не має права без згоди працівника оглядати його помешкання.	Роботодавець зобов'язаний врахувати віддалене робоче місце у своєму управлінні охороною праці. У багатьох країнах ЄС є вимога провести оцінку ризиків на місці дистанційної роботи. Відповідно до положень Рамкової угоди роботодавець чи інспектор може відвідати робоче місце за згодою працівника.
Психологічні аспекти та режим роботи	Законодавство не містить спеціальних норм. Режим роботи дистанційного працівника встановлюється за домовленістю, але часто працівники працюють не за графіком. Працівнику гарантується «період на відключення», водночас, прямі вимоги щодо запобігання соціальній ізоляції працівника у законодавстві відсутні.	Роботодавцям рекомендується запобігати ізоляції шляхом організації регулярних зустрічей (онлайн або офлайн) з колегами. Багато країн запровадили законодавче право на відключення – працівник має право не виконувати роботу у неробочий час. Окрім цього, нормативи ЄС (Директива про баланс професійного та особистого життя 2019 р.) стимулюють право вимагати гнучкий графік, що включає дистанційну роботу для працівників з сімейними обов'язками (батьків та опікунів). Акцентовано увагу на тому, щоб дистанційна робота не порушувала право працівника на відпочинок і сімейне життя, а роботодавці оцінювали і психологічні ризики (наприклад, вигорання) нарівні з фізичними.

Зарубіжне законодавство країн ЄС у сфері дистанційної праці забезпечує вищий порівняно з вітчизняним підходом рівень захищеності дистанційних працівників. Європейські країни, керуючись Рамковою угодою про телероботу, запровадили норми про відповідальність роботодавця за віддалене робоче місце, про обов'язок проводити інструктажі та оцінювати ризики, про забезпечення обладнанням і правове закріплення нових прав (наприклад, право на відключення). Ці механізми допомагають зменшити виробничі травми, професійні захворювання і вигорання серед дистанційних працівників.

На рівні законодавства європейських країн від роботодавця вимагається активна участь у процесі оцінки ризиків та адаптації заходів охорони праці до умов дистанційної роботи. При цьому гарантується право працівника на приватність шляхом проведення перевірки умов праці лише за згодою працівника. З метою гарантування безпечних умов дистанційної праці країни ЄС зобов'язують роботодавця оцінювати умови праці і забезпечувати обладнання, надають рекомендації щодо підвищення уваги до режиму роботи та психологічного комфорту дистанційних працівників.

Висновки. Охорона праці в умовах дистанційної зайнятості є не лише питанням технічної безпеки, а й комплексним феноменом, який поєднує правові, психосоціальні та гендерні чинники. Організація охорони праці в умовах дистанційної роботи є складним багатоаспектним питанням, яке наразі недостатньо врегульоване українським законодавством.

Чинна вітчизняна модель надмірно фокусується на відповідальності працівника за безпеку умов праці, що суперечить усталеним принципам охорони праці та європейським стандартам. Обов'язки

роботодавця звужені до мінімуму, превентивні механізми (оцінка ризиків, контроль) відсутні, питання психосоціального благополуччя дистанційного працівника не враховані.

Європейські країни, керуючись Рамковою угодою про телероботу 2002 року, запровадили норми про відповідальність роботодавця за робоче місце дистанційного працівника, обов'язок проводити інструктажі та оцінювати ризики, а також забезпечувати технічним обладнанням. Ці заходи допомагають зменшити виробничі травми, професійні захворювання і вигорання серед дистанційних працівників.

З метою захисту прав працівника на безпечні та здорові умови праці роботодавець має більш активно залучатися до створення безпечних умов навіть при дистанційній роботі, а держава встановити чіткі правила і гарантії (для прикладу, включити норми про оцінку ризиків та обов'язкову компенсацію витрат). Беручи до уваги виявлені недоліки та орієнтуючись на досвід ЄС, пропонуємо:

1) з метою гармонізації законодавства про працю у відповідності до вимог Рамкової угоди ЄС 2002 року та Директиви 89/391/ЕЕС 1989 року внести зміни до Закону «Про охорону праці» та Кодексу законів про працю України, які б прямо закріплювали: а) обов'язок роботодавця забезпечувати безпечні і здорові умови праці всім працівникам, у тому числі тим, які виконують роботу дистанційно; б) відповідальність працівника за дотримання вимог безпеки;

2) зобов'язати роботодавця проводити первинну оцінку умов праці дистанційного працівника перед початком такої роботи і періодично переглядати її (наприклад, шляхом письмового опитування працівника або його письмового підтвердження відповідності робочого місця мінімальним вимогам);

3) на рівні підзаконних актів (Міністерства економіки або Державної служби України з питань праці) розробити типові рекомендації, за якими працівник сам може оцінити своє робоче місце (наявність достатнього освітлення, відсутність небезпечних факторів та ін.).

Реалізація наведених пропозицій вимагатиме змін до нормативних актів та проведення методичної роботи, які у свою чергу сприятимуть гармонізації вітчизняного законодавства на євроінтеграційному шляху, а також підвищать реальний захист дистанційних працівників. В умовах цифрової трансформації ринку праці розробка та прийняття загальнообов'язкових національних стандартів у сфері охорони праці є інвестицією у сталий розвиток економіки, особливо в умовах воєнного стану.

Література:

1. Яковлев А. О. До питання права дистанційних працівників на належні, безпечні і здорові умови праці. Право та державне управління. 2020. № 4. С. 51–56. (дата звернення: 17.07.2025).
2. 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: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.05.29> (дата звернення: 17.07.2025).
3. Вакарюк Л. М. Охорона праці жінок у режимі дистанційної роботи під час пандемії COVID-19. Публічне право. 2021. № 44 (спецвипуск). С. 72–79. (дата звернення: 17.07.2025).
4. Чанишева Г. І. Трудове право України: навч.-метод. посіб. для здобувачів вищої освіти 2-го курсу факульт. цивільної та госп. юстиції, спец. 081-Право [Електронне видання] / Г. І. Чанишева; НУ «Одеська юридична академія». – Одеса : Фенікс, 2022. – 282 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22510> (дата звернення: 17.07.2025).
5. Бутинська Р. Я. Охорона праці як функція трудового права. Соціально-правові студії. 2019. Вип. 2 (4). С. 82–87. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/2515/1/13.pdf> (дата звернення: 17.07.2025).
6. Обушенко О. М. Роль і місце охорони праці у розвитку правової держави. Право: історія, теорія, практика. м. Львів, 14-15 березня 2014 р. С.97-99.
7. Мельник В. Поняття і класифікація принципів трудового права. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2017. Т. 1, № 44. С. 134–138. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/33920/1/ПОНЯТТЯ%20І%20КЛАСИФІКАЦІЯ%20ПРИНЦИПІВ%20ТРУДОВОГО%20ПРАВА.pdf> (дата звернення: 17.07.2025).
8. Овсянко Д. С. Значення та сутність охорони праці. Південноукраїнський правничий часопис. 2014. № 3. С. 104–106.
9. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII : станом на 4 квіт. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 17.07.2025).
10. Directive - 89/391 - EN - EUR-Lex. *EUR-Lex – Access to European Union*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj/eng> (date of access: 17.07.2025).
11. Remote Working Policy in France | Boundless EOR. *Boundless*. URL: <https://boundlesshq.com/guides/france/remote-work/#:~:text=Health%20&%20safety%20at%20home> (date of access: 17.07.2025).
12. Framework agreement on telework | Safety and health at work EU-OSHA. *European Agency for Safety & Health at Work - Information, statistics, legislation and risk assessment tools*. URL: <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/framework-agreement-telework> (date of access: 17.07.2025).
13. Remote Work Regulations in Spain: A Complete Guide | RemoFirst. *Global HR, Payroll, & Employer of Record Solution | RemoFirst*. URL: <https://www.remofirst.com/post/remote-work-regulations-spain#:~:text=Risk%20Assessment:%20Employers%20should%20conduct,assessment%20should%20consider%20potential> (date of access: 17.07.2025).

14. ArbSchG - nichtamtliches Inhaltsverzeichnis. Gesetze im Internet. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/index.html> (date of access: 17.07.2025).

References:

1. Iakovliev A. O. Do pytannia prava dystantsiinykh pratsivnykiv na nalezhni, bezpechni i zdorovi umovy pratsi. Pravo ta derzhavne upravlinnia. 2020. № 4. S. 51–56. (data zvernennia: 17.07.2025).

2. Zinchenko O. V. Do pytannia bezpeky pratsi osib, yaki pratsiuiut poza mistseznakhodzhenniam robotodavtsia v umovakh sohodennia. Analitychno-porivnialne pravoznavstvo. 2022. № 5. S. 163–168. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.05.29> (data zvernennia: 17.07.2025).

3. Vakariuk L. M. Okhorona pratsi zhinok u rezhymy dystantsiinoi roboty pid chas pandemii COVID-19. Publichne pravo. 2021. № 44 (spetsvypusk). S. 72–79. (data zvernennia: 17.07.2025).

4. Chanysheva H. I. Trudovepravo Ukrainy: navch.-metod. posib. dlia zdobuvachiv vyshchoi osvity 2-ho kursu fakult. tsyvilnoi ta hosp. yustytisii, spets. 081-Pravo [Elektronne vydannia] / H. I. Chanysheva; NU «Odeska yurydychna akademiia». – Odesa : Feniks, 2022. – 282 s. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22510> (data zvernennia: 17.07.2025).

5. Butynska R. Ya. Okhorona pratsi yak funktsiia trudovoho prava. Sotsialno-pravovi studii. 2019. Vyp. 2 (4). S. 82–87. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/2515/1/13.pdf> (data zvernennia: 17.07.2025).

6. Obushenko O. M. Rol i mistse okhorony pratsi u rozvytku pravovoi derzhavy. Pravo: istoriia, teoriia, praktyka. m. Lviv, 14-15 bereznia 2014 r. S.97-99.

7. Melnyk V. Poniattia i klasyfikatsiia pryntsyviv trudovoho prava. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. 2017. T. 1, № 44. S. 134–138. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/33920/1/PONiATTiA%20I%20KLASYFIKATsIIA%20PRYNTsYPIV%20TRUDOVOHO%20PRAVA.pdf> (data zvernennia: 17.07.2025).

8. Ovsianko D. S. Znachennia ta sutnist okhorony pratsi. Pivdenoukraisnyi pravnychi chasopys. 2014. № 3. S. 104–106.

9. Pro okhoronu pratsi : Zakon Ukrainy vid 14.10.1992 № 2694-XII : stanom na 4 kvit. 2025 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (data zvernennia: 17.07.2025).

10. Directive - 89/391 - EN - EUR-Lex. EUR-Lex – Access to European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj/eng> (date of access: 17.07.2025).

11. Remote Working Policy in France | Boundless EOR. Boundless. URL: <https://boundlesshq.com/guides/france/remote-work/#:~:text=Health%20&%20safety%20at%20home> (date of access: 17.07.2025).

12. Framework agreement on telework | Safety and health at work EU-OSHA. European Agency for Safety & Health at Work - Information, statistics, legislation and risk assessment tools. URL: <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/framework-agreement-telework> (date of access: 17.07.2025).

13. Remote Work Regulations in Spain: A Complete Guide | RemoFirst. Global HR, Payroll, & Employer of Record Solution | RemoFirst. URL: <https://www.remofirst.com/post/remote-work-regulations-spain#:~:text=Risk%20Assessment:%20Employers%20should%20conduct,assessment%20should%20consider%20potential> (date of access: 17.07.2025).

14. ArbSchG - nichtamtliches Inhaltsverzeichnis. Gesetze im Internet. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/index.html> (date of access: 17.07.2025).

Ivchuk Yu. Problem aspects of occupational safety regulation in remote employment: national legislation and EU experience. – Article.

The article examines challenges of occupational safety and health (OSH) in remote employment in Ukraine under conditions of martial law. It is emphasised that since 2022 remote work has become a stable practice; however, provisions of the Labour Code of Ukraine and the Law of Ukraine “On Occupational Safety” effectively shift responsibility for a safe workplace to the employee and do not establish mechanisms for employer-led risk

assessment and control. The neglect of psychosocial factors (stress, burnout) creates a legal vacuum and a gap with EU standards.

The author analyses domestic norms and legal doctrine and compares them with the EU Framework Agreement on Telework (2002) and its implementation in EU Member States (France, Spain, Germany). Examples of foreign solutions that enhance the safety of remote workers are provided: the presumption of the occupational nature of accidents occurring during telework (France); mandatory risk assessment with the possibility of self-assessment subject to the worker's consent (Spain); the extension of general OSH rules to home workplaces and the distinction between telework and mobile work (Germany).

The advantages of the European model—prioritising employer duties—are outlined: systematic risk management, provision of equipment and coverage of related costs, the introduction of the “right to disconnect”, and measures to prevent worker isolation.

Based on comparative analysis, the article concludes that the Ukrainian approach is limited: it minimises employer involvement, does not regulate the classification of accidents, and lacks tools for preventing psychosocial risks. It is established that

current legislation requires harmonisation with EU standards.

The author substantiates the expediency of: enshrining the employer's duty to ensure safe working conditions regardless of the place of work; introducing initial and periodic risk assessment (including self-assessment checklists); and improving the procedure for investigating accidents, taking into account European approaches, *inter alia*.

The conclusions stress that implementing the proposed changes will reduce injuries and burnout, enhance legal certainty for business, and promote the European integration of Ukraine's labour legislation.

Keywords: remote work; telework; occupational safety and health; employment contract; international standards; labour legislation; labour relations; martial law; harmonisation.

Авторська довідка:

Івчук Юлія Юріївна – докторка юридичних наук, професорка, професорка кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, +380506569824, ivchuk@snu.edu.ua.

Стаття надійшла до редакції 19 липня 2025 року