

УДК. 349.22:331.106.2

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-50-2-169-178>

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ВИКОНАННЯ ОБОВ'ЯЗКІВ ЗА ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ

Севост'янов С.С.

PROBLEM ASPECTS OF FULFILLING OBLIGATIONS UNDER AN EMPLOYMENT CONTRACT ON TELEWORK

Sevostyanov S.S.

У статті досліджено проблему належного виконання сторонами трудових обов'язків у договорі про дистанційну роботу.

Акцентовано увагу на зростанні кількості трудових конфліктів, зумовлених відсутністю фізичного контролю роботодавця, розмитими межами робочого часу та труднощами документального підтвердження результатів праці.

Автор аналізує норми КЗпП України, Типову форму трудового договору про дистанційну роботу, правову доктрину та судову практику, зокрема рішення Верховного Суду періоду постпандемії та воєнного стану. Наведено приклади типових спорів: дисциплінарні стягнення без чітких критеріїв, відмови у виплаті заробітної плати, порушення права на приватність, невизначеність матеріально-технічного забезпечення.

Окреслено переваги договірної моделі, що конкретизує трудову функцію, процедури постановки завдань і звітування, канали комунікації та підтвердження доручень, графік доступності й «право на відключення», а також розподіл обов'язків щодо обладнання, компенсацій і стандартів інформаційної безпеки.

На підставі порівняльно-правового та аналізу судової практики зроблено висновок про обмеженість чинного регулювання, яке мінімізує інструменти контролю дисципліни та прозорого обліку робочого часу, залишає прогалини в доказуванні виконання роботи й у пропорційності моніторингу.

Автор обґрунтовує потребу у стандартизації договірних положень і методичних рекомендацій а також у впровадженні цифрових інструментів (електронна звітність) з гарантіями пропорційності контролю.

У висновках наголошено, що комплексне узгодження законодавства, договірної практики та судових підходів зменшить конфліктність, підвищить правову визначеність і забезпечить баланс інтересів працівника й роботодавця.

Ключові слова: *дистанційна робота, дистанційна зайнятість, трудовий договір, трудові обов'язки, трудова дисципліна, право на відключення, матеріально-технічне забезпечення, судова практика, воєнний стан.*

Постановка проблеми. Одним із найбільш проблемних аспектів індивідуально-договірного регулювання дистанційної праці є належне виконання сторонами своїх трудових обов'язків відповідно до умов трудового договору. Відсутність фізичного контролю з боку роботодавця, розмиті межі робочого часу, а також проблеми документального підтвердження виконаної дистанційної

роботи призводять до виникнення непоодиноких трудових конфліктів. На практиці типовими є випадки притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності за «неналежне виконання обов'язків» за відсутності чітко визначених критеріїв оцінки, відмови у виплаті заробітної плати, порушення права дистанційного працівника на приватність й охорону праці та ін. Положення чинного законодавства про працю не забезпечують достатньої деталізації умов та механізмів реалізації трудових обов'язків дистанційно. Як наслідок, незважаючи на наявність затверджені Типової форми трудового договору про дистанційну роботу сторони часто керуються загальними положеннями трудового договору, які не враховують специфіки дистанційної роботи, а суди, у свою чергу, змушені у процесі правозастосування тлумачити норми через аналогію права.

Актуальність обраної теми наукового дослідження зумовлена низкою факторів соціально-економічного, правового та практичного характеру, а саме: 1) недостатньою деталізацією механізмів виконання трудових обов'язків у законодавстві про працю; 2) зростанням кількості трудових спорів, пов'язаних з виконанням дистанційної роботи; 3) відсутністю напрацьованої договірної моделі регулювання дистанційної роботи, яка б забезпечувала баланс інтересів сторін та відповідала засаді правової визначеності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання нестандартних форм зайнятості було предметом широкого дослідження у вітчизняній науці трудового права. Зокрема, різні аспекти нетипової зайнятості розглядали у своїх працях О. Серeda, О. Костюченко, О. С. Прилипка, А. Колот, О. М. Ярошенко, Л. В. Котова та ін. Проблемам правового регулювання дистанційної роботи присвячені роботи таких

науковців, як М. Іншин, Н. Вапнярчук, С. Сільченко, Ю. Івчук, Г. Татаренко, О. Арсентьєвої, О. Демченко, В. Носенко, Д. Плехов, Л. Васечко, О. Назарчук та ін. У працях вітчизняних вчених розкрито правову природу дистанційної праці, її ознаки, переваги та недоліки, а також зроблено висновок про потребу вдосконалення законодавства у цій сфері. Так, наприклад, Л. О. Васечко звертає увагу на те, що українське законодавство ще не адаптоване до міжнародних стандартів дистанційної зайнятості, відсутні відпрацьовані норми щодо оформлення віддаленої роботи, оплати праці, режимів роботи, гарантій і соціального захисту дистанційних працівників [1, с. 134]. О. Є. Луценко, розкриваючи проблеми використання дистанційної форми організації праці, наголошує, що умови застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану змінилися не в кращий бік щодо працівників [2, с. 27]. Незважаючи на масив наукових публікацій, які стосуються дистанційної праці, проблематика належного виконання трудових обов'язків за трудовим договором про дистанційну роботу ще не була предметом окремого дослідження.

З урахуванням вищевикладеного, **метою наукової статті** є комплексний аналіз проблемних аспектів виконання трудових обов'язків за трудовим договором про дистанційну роботу та шляхів мінімізації цих проблем шляхом узгодження сторонами умов виконання дистанційної праці. З метою досягнення цілей наукового дослідження увагу зосереджено на виконанні наступних завдань: 1) виявлення та характеристика ключових проблем, що виникають при виконанні трудових обов'язків у дистанційному форматі; 2) аналіз вітчизняної судової практики щодо розв'язання трудових спорів, пов'язаних із неналежним виконанням обов'язків під час дистанційної роботи; 3) напрацювання пропозицій щодо умов

трудового договору про дистанційну роботу, які б мінімізували зазначені проблеми та забезпечили належне виконання взаємних обов'язків сторонами трудового договору про дистанційну роботу.

Виклад основного матеріалу.

Узгодження умов виконання дистанційної роботи на індивідуально-договірному рівні правового регулювання є ключовим для визначення обсягу правового статусу сторін трудового договору. Суб'єктивні права та кореспондуючі їм юридичні обов'язки, які є основними елементами правового статусу працівника і роботодавця, зазвичай закріплені в окремому розділі трудового договору про дистанційну роботу. Зокрема, Типова форма трудового договору про дистанційну роботу містить Розділ VIII, який закріплює невичерпний перелік прав та обов'язків працівника та роботодавця.

У науково-навчальній літературі під юридичним обов'язком розуміють передбачену для зобов'язаного суб'єкта трудового права та забезпечену можливістю державного примусу міру необхідної поведінки, якою він повинен керуватися в інтересах уповноваженого суб'єкта права [3]. Як у вітчизняній, так і в зарубіжній правовій доктрині поряд з поняттям «юридичного обов'язку» також вживається категорія «трудовий обов'язок», яка розглядається як елемент правового статусу працівника у контексті виконання ним трудової функції. Зокрема, Гай Давидов визначає трудові обов'язки як функції, юридично покладені на працівника в обмін на оплату праці [4]. Науковець аналізує, що обов'язки працівника не лише стосуються виконання роботи, обумовленої трудовим договором, але охоплюють також лояльність, участь у корпоративній діяльності та трудову дисципліну. У монографії «Restatement of Labour Law in Europe. Volume I: The Concept of Employee», Бернд Ваас також зазначає, що

трудові обов'язки працівника в межах трудового договору включають не лише виконання роботи, а й такі аспекти, як лояльність до роботодавця, забезпечення конфіденційності та дотримання внутрішніх політик компанії [5].

Дистанційна робота суттєво відрізняється від традиційної організації праці, що породжує низку специфічних обов'язків як для працівника (наприклад, обов'язок реєстрації та використання працівником спеціальних програм для відстеження робочого часу та запобігання понаднормовій роботі), так і роботодавця (наприклад, обов'язок роботодавця не використовувати засоби комунікації з працівником у неробочий час). Причини неналежного виконання обов'язків в умовах дистанційної зайнятості є комплексними й взаємозалежними, оскільки обумовлені не лише недоліками законодавчого та договірного регулювання, а й новизною самого явища дистанційної праці, трансформацією управлінської культури та поведінки працівників. Причини неналежного виконання обов'язків за трудовим договором про дистанційну роботу охоплюють нормативно-правові, організаційні, технічні, психологічні та комунікаційні чинники, серед яких: 1) фрагментарність законодавства; 2) низький рівень цифрової культури сторін договору; 3) нечітке формулювання обов'язків у трудовому договорі; 4) комунікаційні труднощі; 5) психологічна ізоляція та розмивання меж між роботою та особистим життям та ін.

Аналіз низки наукових праць вітчизняних науковців [6; 7; 8; 9] та судової практики дозволяє зробити теоретичний поділ проблем виконання умов трудового договору про дистанційну роботу на два види: 1) проблеми, що пов'язані з різностороннім тлумаченням суті виконуваної працівником трудової функції; 2) проблеми

організаційного та матеріально-технічного характеру.

Проблеми, що пов'язані з тлумачення трудової функції в умовах дистанційної зайнятості проявляються у різносторонньому розумінні сторонами трудових відносин обсягу завдань, характеру способів їх виконання, часу залучення до комунікації, а також у співвідношенні між основними трудовими функціями та додатковими організаційно-технічними діями дистанційного працівника. У більшості випадків такі проблеми зумовлені відсутністю просторової та часової фіксації трудового процесу, а також різними підходами до оцінки результатів і процесу праці.

До ключових проблем виконання обов'язків в умовах дистанційної зайнятості, які мають організаційне та матеріально-технічне походження, можна віднести:

1) Відсутність письмово оформленого трудового договору про дистанційну роботу. Відповідно до положень ст. 24 КЗпП України додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору про дистанційну роботу [10]. Письмова форма трудового договору є фундаментом юридичної визначеності та гарантією забезпечення інтересів для обох сторін. Водночас, під час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі [10]. Тобто, навіть за відсутності укладеного між сторонами письмового договору, факт переходу на дистанційну роботу має підтверджуватись документально.

Вітчизняна судова практика наголошує на обов'язковому юридичному оформленні дистанційної роботи як ключовому елементі захисту прав обох сторін. Важливим прецедентом, який підтверджує, що роботу в дистанційному режимі слід оформлювати документально, є правовий висновок Верховного Суду у рішенні по справі № 336/795/21 від 17.06.2022 р. Відповідно до обставин справи працівник звернувся з письмовою заявою до роботодавця із проханням перевести його на дистанційну форму роботи, проте офіційного наказу чи розпорядження роботодавця не було видано, і трудовий договір не було укладено в письмовій формі. У зв'язку з фактичною відсутністю працівника на робочому місці його було звільнено за прогул. Відмовляючи у задоволенні касаційної скарги працівника, Верховний Суд зазначив, що факт лише письмового повідомлення працівника про бажання перейти на дистанційну роботу не є підставою для невиходу на роботу. Перехід на дистанційну форму роботи повинен бути зафіксований наказом або розпорядженням роботодавця, а також повинна існувати письмова угода між сторонами – трудовий договір, що містить умови дистанційної роботи [11].

2) Труднощі з організацією контролю за трудовою дисципліною дистанційного працівника. В умовах дистанційної праці ускладнюється безпосередній контроль роботодавця за процесом праці. Працівник розподіляє свій робочий час на власний розсуд, і на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку (якщо інше не передбачено трудовим договором) [10]. З одного боку, це відповідає гнучкому підходу у питанні регулювання дистанційної праці, з іншого – несе ризики порушення трудової дисципліни. Непоодинокими є випадки, коли дистанційні працівники не дотримуються визначених завдань або

графіків, а роботодавцю важко це своєчасно виявити та задокументувати. Таким чином, відсутність прямого нагляду може призводити до порушень трудових обов'язків працівником.

Непоодинокими є випадки притягнення до дисциплінарної відповідальності за вимушене виконання роботи у дистанційному форматі (наприклад, через пандемію або воєнний стан), розцінене роботодавцем як прогул. З цього приводу, Верховний Суд у рішенні по справі № 367/569/23 від 06.06.2024 року зазначив, що відсутність працівника на роботі у зв'язку з військовим вторгненням російської федерації на територію України не може бути кваліфіковано як прогул без поважної причини. При цьому нормами законодавства про працю не передбачено обов'язку працівника повідомляти роботодавця про своє місцезнаходження та/чи отримання статусу біженця або визнання його особою, яка потребує тимчасового захисту. Зважаючи на ситуацію на території України, працівники, які не виходять на роботу внаслідок обставин, пов'язаних з бойовими діями, або ті, які не мають змоги виходити на роботу у зв'язку з небезпекою для життя і здоров'я, не підлягають автоматичному звільненню, зокрема на підставі пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України. Це обумовлено необхідністю збереження життя та здоров'я таких працівників та їх сімей і вважається відсутністю на роботі з поважних причин. Якщо з таким працівником відсутній зв'язок, до з'ясування причин і обставин його відсутності за ним зберігаються робоче місце та посада, трудові відносини не припиняються, однак час таких неявок не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, та у загальному порядку не підлягає оплаті [12].

З метою уникнення непорозумінь у трудовому договорі про дистанційну роботу необхідно окреслити коло трудових

обов'язків працівника, систему постановки задач і звітування про їх виконання. Наприклад, умовами трудового договору можна передбачити обов'язок працівника щодня заповнювати електронний звіт про виконану роботу або надсилати результати роботи до визначеного дедлайну. Так само, слід визначити форму надання роботодавцем доручень (через e-mail, корпоративні месенджери тощо), а також спосіб підтвердження їх отримання працівником. Одним із можливих варіантів організації процесу звітності є пряма вказівка у трудовому договорі на основні засоби робочої комунікації, зокрема, електронну пошту, а також закріплення конкретного обов'язку працівника перевіряти її не рідше визначеної сторонами кількості разів на день. Окремо в договорі необхідно конкретизувати підстави притягнення до дисциплінарної відповідальності, зокрема, визначити, що невихід на зв'язок протягом робочого дня без поважної причини або систематичне невиконання завдань у встановлені строки розглядатиметься як порушення трудової дисципліни. Усі ці деталі можуть стати доказовою базою в разі невиконання узгоджених сторонами правил звітності, що однозначно трактуватиметься як порушення працівником трудової дисципліни.

3) Відсутність у трудовому договорі умови про розподіл обов'язків з матеріально-технічного забезпечення дистанційної праці. Ефективне виконання трудових обов'язків дистанційно неможливе без належних технічних засобів (комп'ютер, програмне забезпечення, інтернет тощо). Законодавство про працю передбачає обов'язкове укладення письмового трудового договору про дистанційну роботу, в якому сторони можуть передбачити забезпечення працівника обладнанням і компенсацію витрат, пов'язаних з використанням ним власного обладнання. На практиці непоодинокими є

випадки використання працівником власного комп'ютера та оплати рахунків за електроенергію, без отримання від роботодавця компенсації. Недостатнє технічне оснащення чи нестабільний інтернет-зв'язок також є перешкодами у виконанні працівником своїх обов'язків.

Вітчизняна судова практика підтверджує, що у випадку, якщо роботодавець не забезпечив працівникові можливість працювати дистанційно в умовах, коли це було необхідно (наприклад, під час карантинних обмежень), працівник має право на розірвання трудового договору за власною ініціативою у строки, про які він просить, Показовим є рішення Верховного Суду у справі № 569/9738/20 від 21.04.2021 року, відповідно до обставин якої працівник просив про звільнення у зв'язку з неможливістю продовжувати роботу під час карантину, але роботодавець відмовився і згодом звільнив його за прогул. Верховний Суд підтримав позицію місцевого суду, зазначивши, що поза увагою суду апеляційної інстанції залишилась відсутність відповідного наказу власника про переведення позивача на дистанційну роботу та видачу у зв'язку з цим йому матеріально-технічних цінностей [13]. Сукупність низки обставин, серед яких відсутність опалення в офісі, зупинка транспорту під час карантину, відсутність наказу та матеріально-технічного забезпечення були визнані поважною причиною, що змусила працівника припинити трудові відносини.

З метою уникнення невизначеності, в трудовому договорі доцільно прописати, яка зі сторін надає комп'ютер, програмне забезпечення, оплачує інтернет-зв'язок, електроенергію тощо. Наприклад, умова про матеріально-технічне забезпечення та компенсацію витрат може бути сформульована наступним чином: «Роботодавець передає працівнику для роботи технічне обладнання (зазначається яке саме та

у якій кількості), оплачує щомісячно його інтернет (до певного ліміту) та компенсує витрати на електроенергію в розмірі ... грн». У разі якщо працівник використовує власне обладнання, необхідно передбачити йому компенсацію амортизації і витрат (на електроенергію, папір, інші матеріали), порядок, умови та строки виплат якої мають бути зазначені в трудовому договорі. Без чітких домовленостей виникає ризик відмови працівника від виконання робочих завдань через відсутність належних інструментів.

4) Розмивання меж між робочим і особистим часом працівника. З одного боку, гнучкий графік дозволяє поєднувати роботу з особистими потребами, але з іншого виникає ризик виконання роботи понаднормово. Законодавство встановлює, що тривалість роботи при дистанційному режимі не може перевищувати норм, визначених статтями 50 і 51 КЗпП (8 годин на день, 40 годин на тиждень), але контроль за дотриманням цих норм ускладнений.

Роботодавець фактично покладається на сумлінність працівника або застосовує ІТ-засоби моніторингу робочого часу. Однак надмірне використання електронних засобів контролю може мати негативний вплив на приватне життя працівника. Як слушно зазначає Ю.Ю. Івчук, чинне законодавство не містить загальних гарантій дотримання прав дистанційних працівників під час здійснення такого контролю [14].

У трудовому договорі про дистанційну роботу бажано чітко визначити, порядок організації робочого часу, зокрема встановити графік роботи (фіксований чи гнучкий), години доступності для зв'язку, періоди відпочинку. Сторони можуть домовитись про конкретні години, протягом яких працівник має бути на зв'язку, брати участь у онлайн-зустрічах тощо. Наприклад, у трудовому договорі можна зазначити формулювання наступного змісту: «Працівник зобов'язаний

бути доступним для зв'язку щоденно з 9:00 до 18:00, за винятком перерви 13:00–14:00, та негайно повідомляти про неможливість працювати в ці години». При цьому, варто включити застереження про неробочий час, під час якого працівник має право не відповідати на робочі дзвінки (право на відпочинок).

5) Ускладнена комунікація та ризики порушення інформаційної безпеки. Відсутність особистого спілкування ускладнює процес комунікації між роботодавцем і працівником, що у свою чергу обумовлює виникнення непорозумінь щодо поставлених завдань, затримку в обміні інформацією, погіршення якості виконання роботи тощо. Окрім того, виконання роботи у дистанційному форматі підвищує ризики витоку конфіденційної інформації та погіршення кібербезпеки. Неналежне виконання працівником обов'язків із захисту службових даних (наприклад, недбале поводження з паролями чи робочими документами) може спричинити серйозні наслідки для роботодавця. Водночас, роботодавець зобов'язаний попередити про такі ризики, надаючи працівнику необхідні засоби захисту інформації та інструкції.

Проблема попередження витоку інформації також пов'язана з дотриманням права на приватне життя дистанційного працівника. У деяких випадках, захист конфіденційної інформації роботодавця може стати більш пріоритетним завданням, ніж гарантування приватності працівника.

У зарубіжній судовій практиці особливу увагу приділено принципу пропорційного втручання у приватне життя працівника. У цьому контексті цікавими є позиція Верховного Суду Франції, який вирішив, що відеозапис, зроблений без попереднього повідомлення працівника та доступ до особистих електронних листів працівника, хоча в принципі є неприйнятним, оскільки

порушує право працівників на приватність, водночас може бути прийнятий як доказ у суді, якщо це є необхідним для права компанії на захист своєї конфіденційної ділової інформації. Верховний Суд Франції постановив, що такі докази можуть бути допустимими, якщо у компанії не було іншого способу довести неправомірну поведінку і якщо таке порушення приватного життя працівника було пропорційним захисту законного інтересу компанії щодо захисту своєї конфіденційної ділової інформації [15].

Зазвичай положення про конфіденційність та захист даних містяться в колективних договорах чи внутрішніх положеннях, водночас в умовах дистанційної зайнятості їх значимість зростає, що обумовлює необхідність їх відображення у трудовому договорі. З метою запобігання витоку інформації у трудовому договорі бажано передбачити обов'язок працівника використовувати надані йому корпоративні засоби для роботи (ноутбук, корпоративну електронну скриньку), не передавати робочі логіни і паролі стороннім особам, повідомляти про інциденти у сфері безпеки тощо. Роботодавець, зі свого боку, може взяти на себе обов'язок забезпечити працівника необхідними засобами захисту інформації (наприклад, VPN, антивірус, системи шифрування тощо).

Висновки. Виконання обов'язків в умовах дистанційної зайнятості є однією з найбільш проблемних сфер індивідуально-договірної регулювання, що зумовлено відсутністю фізичного контролю з боку роботодавця, розмитістю меж робочого часу та недосконалістю механізмів документального підтвердження виконаної роботи.

Різностороннє тлумачення трудової функції у дистанційній праці призводить до конфліктів щодо обсягу завдань, способів їх виконання, часу комунікації між сторонами, а

також до суперечностей між основними функціональними обов'язками та додатковими організаційно-технічними діями працівника.

Організаційні та матеріально-технічні проблеми дистанційної праці (відсутність письмового трудового договору, неналежне матеріально-технічне забезпечення, складність контролю трудової дисципліни, нечіткий розподіл робочого і особистого часу, ускладнена комунікація) створюють ризики як для дистанційного працівника, так і для роботодавця.

Вітчизняна судова практика свідчить про необхідність належного документального оформлення дистанційної роботи, чіткої фіксації розподілу обов'язків матеріально-технічного забезпечення, а також урахування об'єктивних факторів при оцінці відсутності працівника на робочому місці. Забезпечення належного виконання трудових обов'язків у дистанційній формі можливе лише за умови гармонізації законодавчого регулювання, договірної практики та судової інтерпретації, що в комплексі сприятиме підвищенню правової визначеності та балансу інтересів працівників і роботодавців.

Література:

1. Васечко Л., Таран І. Правове регулювання дистанційної роботи в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2021. № 67. С. 134–138. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/249949> (дата звернення: 16.07.2025).
2. Луценко О. Трудо-правові аспекти використання дистанційної праці в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2022. Т. 2, № 72. С. 27–31. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/267323/263211> (дата звернення: 16.07.2025).
3. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с.
4. Davidov G. Non-waivability in Labour Law. *Oxford Journal of Legal Studies.* 2020. Vol. 3, no. 40. P. 482–507. URL: <https://doi.org/10.1093/ojls/gqaa016> (date of access: 16.07.2025).
5. Waas, B., & Heerma van Voss, G. J. J. (2017). *Restatement of Labour Law in Europe. Volume I: The Concept of Employee.* Oxford-Portland, Oregon: Hart Publishing. URL: [Restatement of Labour Law in Europe. Volume I: The Concept of Employee | Scholarly Publications](https://www.hartonline.org.uk/academic/publications/Restatement-of-Labour-Law-in-Europe-Volume-I-The-Concept-of-Employee)(date of access: 16.07.2025).
6. Дейнека В. С. Істотні умови трудового договору // *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2019. Вип. 58, т. 1. С. 160–163. DOI: 10.32782/2307-3322.58-1.34. URL: [Істотні умови трудового договору](https://www.visnyk-uzhnu.edu.ua/article/view/249949) (дата звернення: 16.07.2025).
7. Сидоренко Є. Додаткові умови трудового договору: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 184 с. URL: <https://uacademic.info/ua/document/0416U000244#!> (дата звернення: 16.07.2025).
8. Нагорна О. Зміна умов трудового договору: теоретико-прикладні аспекти. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2020. № 2. С. 180–183. URL: http://lsecj.org.ua/2_2020/49.pdf (дата звернення: 16.07.2025).
9. Олійник К. М. Поняття та значення умов трудового договору в правовому регулюванні трудових правовідносин. *Європейські перспективи: наук. - практ. Журнал.* 2015. №1. С. 178-183. URL: [Олійник К. М. Поняття та значення умов.pdf](https://www.ejpe.org.ua/article/view/249949)(дата звернення: 16.07.2025).
10. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII: станом на 2 трав. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 16.07.2025).
11. Постанова Верховного Суду від 17 червня 2022 року у справі № 336/795/21. *Єдиний державний реєстр судових рішень.* URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104813613> (дата звернення: 16.07.2025).
12. Постанова Верховного Суду від 06.06.2024 року у справі № 367/569/23. *Єдиний державний реєстр судових рішень.*

URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119653141> (дата звернення: 16.07.2025).

13. Постанова Верховного Суду у справі № 569/9738/20 від 21.04.2021 року. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96501499> (дата звернення: 16.07.2025).

14. Івчук Ю.Ю. Дистанційна зайнятість: зарубіжний досвід та перспективи правового регулювання в Україні. Актуальні проблеми права: теорія і практика : Збірник наукових праць. 2024. Сєвєродонецьк. № 2 (48). С. 112-122.

15. France: Video Recordings Obtained Without Employees' Prior Notification and Personal Email may be Admitted as Evidence in Court - L&E Global. *L&E Global*. URL: <https://leglobal.law/2025/03/26/france-video-recordings-obtained-without-employees-prior-notification-and-personal-email-may-be-admitted-as-evidence-in-court/> (date of access: 16.07.2025).

References:

1. Vasechko L., Taran I. Pravove rehulivannia dystantsiinoi roboty v Ukraini: suchasnyi stan ta perspektyvy rozvytku. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Pravo. 2021. № 67. S. 134–138. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/249949> (data zvernennia: 16.07.2025).

2. Lutsenko O. Trudo-pravovi aspekty vykorystannia dystantsiinoi pratsi v umovakh voiennoho stanu. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Pravo. 2022. T. 2, № 72. S. 27–31. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/267323/263211> (data zvernennia: 16.07.2025).

3. Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk (za red. prof. O. M. Yaroshenko). Kharkiv: Vyd-vo 2022. – 376 s.

4. Davidov G. Non-waivability in Labour Law. Oxford Journal of Legal Studies. 2020. Vol. 3, no. 40. P. 482–507. URL: <https://doi.org/10.1093/ojls/gqaa016> (date of access: 16.07.2025).

5. Waas, B., & Heerma van Voss, G. J. J. (2017). Restatement of Labour Law in Europe. Volume I: The Concept of Employee. Oxford-Portland, Oregon: Hart Publishing. URL: Restatement of Labour Law in Europe. Volume I: The Concept of Employee | Scholarly Publications (date of access: 16.07.2025).

6. Deineka V. S. Istotni umovy trudovoho dohovoru // Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Pravo. 2019. Vyp. 58, t. 1. S. 160–163. DOI: 10.32782/2307-3322.58-1.34. URL: Istotni umovy trudovoho dohovoru (data zvernennia: 16.07.2025).

7. Sydorenko Ye. Dodatkovy umovy trudovoho dohovoru : dys. ... kand. yuryd. nauk : 12.00.05. Kyiv, 2015. 184 s. URL: <https://uacademic.info/ua/document/0416U000244#!> (data zvernennia: 16.07.2025).

8. Nahorna O. Zmina umov trudovoho dohovoru: teoretyko-prykladni aspekty. Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal. 2020. № 2. S. 180–183. URL: http://lsej.org.ua/2_2020/49.pdf (data zvernennia: 16.07.2025).

9. Oliinyk K. M. Poniattia ta znachennia umov trudovoho dohovoru v pravovomu rehulivannia trudovykh pravovidnosyn. Yevropeiski perspektyvy : nauk. - prakt. Zhurnal. 2015. №1. S. 178-183. URL: Oliinyk K. M. Poniattia ta znachennia umov.pdf (data zvernennia: 16.07.2025).

10. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy : Kodeks Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII : stanom na 2 trav. 2025 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (data zvernennia: 16.07.2025).

11. Postanova Verkhovnoho Sudu vid 17 chervnia 2022 roku u spravi № 336/795/21. Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104813613> (data zvernennia: 16.07.2025).

12. Postanova Verkhovnoho Sudu vid 06.06.2024 roku u spravi № 367/569/23. Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119653141> (data zvernennia: 16.07.2025).

13. Postanova Verkhovnoho Sudu u spravi № 569/9738/20 vid 21.04.2021 roku. Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96501499> (data zvernennia: 16.07.2025).

14. Ivchuk Yu.Iu. Dystantsiina zainiatist: zarubizhnyi dosvid ta perspektyvy pravovoho rehulivannia v Ukraini. Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka : Zbirnyk naukovykh prats. 2024. Sievierodonetsk. № 2 (48). S. 112-122.

15. France: Video Recordings Obtained Without Employees Prior Notification and Personal

Email may be Admitted as Evidence in Court - L&E Global. L&E Global. URL: <https://leglobal.law/2025/03/26/france-video-recordings-obtained-without-employees-prior-notification-and-personal-email-may-be-admitted-as-evidence-in-court/> (date of access: 16.07.2025).

Sevostyanov S.S. Problem aspects of fulfilling obligations under an employment contract on telework. – Article.

The article examines the problem of proper performance of contractual duties by the parties to a remote work agreement.

It highlights the growing number of labour disputes caused by the employer's lack of physical oversight, blurred boundaries of working time, and difficulties in documenting work results. The author analyses the provisions of the Labour Code of Ukraine, the Standard Form of an Employment Agreement on Remote Work, legal doctrine and case law, including Supreme Court decisions from the post-pandemic and martial-law periods.

Typical disputes are illustrated: disciplinary sanctions without clear evaluation criteria, refusal to pay wages, violations of the right to privacy, uncertainty regarding material and technical support, and cybersecurity risks.

The advantages of a contractual model are outlined—one that specifies the employee's labour function, procedures for task assignment and reporting, channels of communication and acknowledgement of instructions, an availability

schedule and the “right to disconnect,” as well as the allocation of responsibilities for equipment, reimbursements, and information-security standards.

Based on comparative-legal analysis and the review of case law, the article concludes that the current regulation is limited: it minimises tools for enforcing discipline and transparent time accounting, leaves gaps in evidencing the performance of work, and fails to ensure proportional monitoring.

The author substantiates the need to standardise contractual clauses and methodological guidance, and to introduce digital tools (electronic reporting) with guarantees of proportional oversight.

In conclusion, it is emphasised that comprehensive alignment of legislation, contractual practice and judicial approaches will reduce conflict, enhance legal certainty, and ensure a fair balance of interests between employee and employer.

Keywords: remote work; remote employment; employment contract; contractual duties; labour discipline; right to disconnect; material and technical support; case law; martial law.

Авторська довідка:

Севост'янов Сергій Сергійович – здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти спеціальності 081 "Право, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, м. Київ, Україна, asp-081-22-476@snu.edu.ua

Стаття надійшла до редакції: 30 липня 2025 р.