

# ЦИВІЛЬНЕ І ТРУДОВЕ ПРАВО

DOI: 10.18372/2307-9061.64.16881

УДК 349.2(045)

С. В. Вишневецька,

доктор юридичних наук, професор

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8482-7942>

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ

Національний авіаційний університет  
проспект Любомира Гузара, 1, 03680, Київ, Україна  
E-mail: vyshnsv@ukr.net

**Мета:** виявити проблемні аспекти правового регулювання дистанційної роботи та визначити шляхи їх подолання. **Методи дослідження:** документального аналізу і синтезу, порівняльного аналізу, пізнавально-аналітичний, а також методи систематизації та узагальнень. **Результати:** проаналізовано проблемні аспекти правового регулювання дистанційної роботи за законодавством України. **Обговорення:** відстоюється позиція, що необхідно розмежувати дистанційну роботу як вид трудового договору і дистанційну роботу як тимчасову форму організації праці і врегулювати їх в окремих статтях чинного КЗпП України для полегшення правозастосовної практики.

**Ключові слова:** дистанційна робота; режим тимчасової дистанційної роботи; комбінована дистанційна робота; трудовий договір про дистанційну роботу; тимчасове переведення працівників на дистанційну роботу.

### Постановка проблеми та її актуальність.

Тривалий час у трудовому законодавстві правове регулювання дистанційної роботи було відсутнє, на що нами вже зверталась увага і визначались перспективи її впровадження [1]. Лише в умовах поширення пандемії коронавірусу, коли роботодавці були змушені перевести працівників на дистанційний режим роботи, виникла нагальна необхідність у її врегулюванні. У чинному КЗпП України на той час не було необхідної норми, розрахованої на застосування в такій ситуації. Досить часто дистанційних працівників прирівнювали до «електронних» надомників. Зважаючи на те, що спільним для надомної і дистанційної роботи є її виконання поза місцем знаходження роботодавця, довгий час їх ототожнювали і до дистанційної роботи застосовували норми про надомну роботу. У науковій літературі надомну роботу розглядали також широко, включаючи до неї й дистанційну роботу. Так, деякі зарубіжні вчені виступали із пропо-

зицією про модифікацію поняття надомної роботи і застосування норм про надомну роботу до зайнятості на платформах [2]. Нарешті, на законодавчому рівні відбулось розмежування надомної і дистанційної роботи, хоча спеціальне регулювання з'явилося тоді, коли гостро виникла необхідність впровадження дистанційної роботи для працівників, з якими були укладені звичайні трудові договори. Але доцільність належного правового регулювання дистанційної роботи не може обмежуватись лише необхідністю її впровадження за особливих обставин. Адже відповідно до звіту «Future Workforce: How Younger Generations are Reshaping the Future Workforce» американської компанії Urwork, яка пропонує глобальну платформу з пошуку роботи і ряд програмних продуктів для роботодавців, які хочуть найняти і співпрацювати з дистанційними спеціалістами, до 2028 року частка компаній, у яких хоча б частина співробітників буде працювати дистанційно, складе 73% [3].

**Аналіз досліджень і публікацій з проблеми.** Загалом питанню розвитку дистанційної роботи як нестандартної форми зайнятості достатньо уваги приділено в науці трудового права. Зокрема, проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості досліджувала Н. М. Вапнярчук, поняття та юридичну природу альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах – Л. В. Котова, ефективність дистанційної форми зайнятості в Україні – Л. Ф. Купіна. Дистанційну працю як форму нетипової зайнятості аналізувала Л. П. Гаращенко, проблеми правового регулювання дистанційної праці в умовах карантину – Я. В. Сімутіна, дистанційну працю як спосіб подолання безробіття серед молоді – Ю. В. Ростовська, особливості укладення договору про дистанційну роботу – В. Я. Бурак. Правовий аналіз дистанційної роботи проводила Л. В. Єрофєєнко. Проблеми, виклики та перспективи дистанційної роботи досліджувала Т. В. Колеснік, дотримання трудових прав працівників під час застосування дистанційної роботи – І. В. Огієнко. Колективні трудові права дистанційних працівників аналізувала Т. В. Парпан. Правове забезпечення дистанційної праці у Європейському Союзі досліджувала О. М. Рим.

Проте, залишається чимало проблемних аспектів у правовому регулюванні дистанційної роботи в Україні, чому, власне, й присвячується ця стаття.

**Мета** статті полягає у виявленні проблемних аспектів правового регулювання дистанційної роботи та визначенні шляхів їх подолання.

**Виклад основного матеріалу.** Насамперед зауважимо, що спочатку законодавець визначав поняття дистанційної (надомної) роботи як форму організації праці у частині 10 ст. 60 КЗпП, у статті під назвою «Гнучкий режим робочого часу» [4]. У чинній редакції КЗпП України дистанційна робота врегульована в окремій статті 60-2, але у главі «Робочий час», що видається нелогічним. І, на жаль, позиція законодавця, на що звертала увагу І. В. Огієнко, так і залишилась незрозумілою щодо визначення дистанційної роботи: це тимчасова (вимушена) форма режиму роботи чи особлива форма організації роботи, що здійснюється на постійній основі на під-

ставі письмового трудового договору про дистанційну роботу [5, с. 210].

Поділяємо позицію Я. В. Сімутіної, згідно з якою поняття «дистанційна праця» може використовуватися для позначення двох різних за своєю природою явищ, а саме: 1) особливого режиму роботи, який може застосовуватися тимчасово за рішенням роботодавця або як вимушений засіб у випадку настання певних обставин, що загрожують життю чи здоров'ю людей; 2) особливій формі організації праці, до якої можуть залучатися не будь-які працівники, а лише ті, які в силу специфіки своєї трудової функції можуть постійно виконувати роботу поза місцем знаходження роботодавця [6].

Виходячи з їх різної природи, вважаємо, що необхідне окреме регулювання дистанційної роботи, яка здійснюється на підставі трудового договору і дистанційної роботи, яка тимчасово вводиться за наказом роботодавця. В. Я. Бурак вказував на те, що відповідно до ст. 60-2 КЗпП України, при дистанційній роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. Однак, на думку автора, з точки зору як роботодавця, так і працівника, в трудовому договорі бажано передбачити дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, зазначивши винятки з правил, які не поширюються на даного працівника. Більше того, в правилах внутрішнього трудового розпорядку доцільно передбачити порядок залучення працівників до дистанційної роботи, а також особливості її регулювання [7, с. 74-75]. Вважаємо, що якщо йдеться про трудовий договір про дистанційну роботу, то його сторони в самому договорі погоджують усі складові організації праці, всі питання взаємодії працівника і роботодавця. Якщо ж йдеться про запровадження режиму дистанційної роботи, то в правилах внутрішнього трудового розпорядку варто передбачити порядок і умови тимчасового переведення працівників на дистанційну роботу як форму організації праці, що може застосовуватися за особливих обставин.

Досліджуючи проблеми правового регулювання дистанційної праці в умовах карантину,

Я. В. Сімутіна підкреслює хибність запровадження норми щодо можливості працівником вільно визначати розпорядок дня у разі такого режиму праці. На думку вченої, дотримання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку є одним із важливих складників організаційного елемента трудових правовідносин та передбачає виконання роботи під контролем та за вказівкою роботодавця, що передусім є гарантією відмежування норм цивільного та трудового права. Крім того, запровадження такої особливості, що визначає зміст дистанційної та надомної роботи, як відмова від нормування робочого часу, призведе до «чергового дисбалансу чинного законодавства про працю» з урахуванням того, що застосування поняття «правила внутрішнього трудового розпорядку» є допустимим для інших форм зайнятості [6].

Отже, необхідно розмежувати режим дистанційної зайнятості, який впроваджується за особливих обставин, і дистанційну роботу. В першому випадку йдеться про роботу з дому. Вона вводиться на підставі наказу роботодавця, завжди носить тимчасовий характер (на період дії особливих обставин), поширюється на працівників, які працюють на підставі звичайного трудового договору і не вимагає укладення додаткової угоди до цього трудового договору чи трудового договору про дистанційну роботу. Наказ видається одноосібно роботодавцем, не потребує згоди працівника (принаймні в ч. 11 ст. 60-2 КЗпП України це не передбачено і за таких обставин видається логічним). Така робота передбачає тимчасове виконання трудової функції працівника, який працює на підставі звичайного трудового договору, поза стаціонарним робочим місцем. В такому випадку працівник повністю підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку, він працює у межах робочого часу, встановленого цими правилами. Підтвердженням цьому є й те, що дистанційним працівником прийнято вважати працівника, який уклав трудовий договір про дистанційну роботу. Якщо ж режим тимчасової дистанційної роботи вводиться наказом роботодавця, у працівника його статус не змінюється. Йдеться про тимчасове переведення на режим дистанційної роботи.

Дистанційна робота на умовах трудового договору передбачає добровільність його укладення саме з метою постійного виконання роботи дистанційно. Статус дистанційного працівника передбачає особливості організації праці.

У ч. 6 ст. 60-2 КЗпП України передбачено, що за погодженням між працівником і роботодавцем виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця. Особливості поєднання дистанційної роботи з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу. Фактично йдеться про комбіновану дистанційну роботу. Видається доцільним у правилах внутрішнього трудового розпорядку також визначити порядок організації праці та категорії працівників, які можуть працювати на умовах комбінованої дистанційної роботи.

Отже, необхідно чітко розмежувати ці випадки застосування дистанційної роботи для полегшення правозастосовної практики. О. М. Рим, дослідивши правове забезпечення дистанційної праці у Європейському Союзі, зазначає, що за Рамковою угодою про дистанційну працю вона визначається як форма організації та виконання роботи з використанням інформаційних технологій в контексті трудового договору, коли роботу, яку також можна виконувати в приміщенні роботодавця, регулярно виконують поза його межами [8, с. 334].

Т. В. Колесник стверджує, що за певних умов роботодавець може вирішити запровадити для працівника дистанційну роботу, тобто змінити робоче місце. В цій ситуації, на думку вченої, формально йдеться про переміщення працівника на інше робоче місце. Згода працівника на переміщення не потрібна [9, с. 42]. Так, у науці трудового права і в судовій практиці загально-визнаним є той факт, що коли змінюється лише робоче місце працівника, йдеться про переміщення. Але у ст. 60-2 КЗпП України законодавець вживає термін «переведення». Згідно з частиною 10 ст. 60-2 КЗпП України, працівник може вимагати від власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу тимчасове, строком до двох місяців, переведен-

ня на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації. При цьому власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган може відмовити працівнику в такому переведенні, якщо виконання дистанційної роботи не можливе, зважаючи на трудову функцію працівника, а також якщо працівник не навів фактів, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інші форми насильства мали місце [4]. Отже, законодавець тлумачить зміну режиму роботи на дистанційний як тимчасове переведення. У зв'язку з цим вважаємо, що питання тимчасового переведення на дистанційну роботу вимагає окремого врегулювання в КЗпП України.

Проблемними аспектами є питання трудової дисципліни, відповідальності працівника за неналежне виконання своїх трудових обов'язків. Зокрема, у разі запровадження дистанційної роботи наказом роботодавця такий наказ може стосуватися лише певної категорії працівників. Так, у справі № 925/473/21(703/1544/20) судом було встановлено, що директор комунального підприємства своїм наказом запровадив на підприємстві з 18.03.2020 по 03.04.2020 для працівників ІТР дистанційну роботу вдома. Позивач був відсутній на роботі понад три години протягом робочого дня, а він, як заступник директора підприємства, не відноситься до інженерно-технічних робітників підприємства, тому на нього не поширювалася дія вказаного наказу. Тому суд вирішив, що наказ про звільнення позивача на підставі пункту 4 частини 1 статті 40 КЗпП України винесений відповідачем з дотриманням вимог закону, в зв'язку із чим, відповідно, відсутні підстави для його скасування та поновлення позивача на роботі [10].

В іншій справі суд вважав, що оскільки належних доказів того, що в обумовлені дні роботи позивач (на якого поширювалася дія наказу про виконання протягом дії карантину роботи за трудовим договором вдома) повинен бути безпосередньо на робочому місці роботодавець не надав, то позивач не вчиняв дисциплінарних проступків у виді прогулів, за які його звільнили з роботи. Відсутність працівника безпосередньо на робочому місці у період дії наказу про

дистанційну роботу не можна вважати прогулом без поважних причин [11].

Окремо варто зазначити Постанову Верховного Суду від 20 жовтня 2020 року у справі № 676/2489/19, в якій Верховний Суд висловив вже усталену думку про те, що неправомірним буде звільнення за прогул працівника, робоче місце якого належно не зафіксоване та не прив'язане до офісу роботодавця. Відповідно, якщо посадовою інструкцією та іншими нормативними актами не встановлено обов'язку бути присутнім на конкретному робочому місці, то відсутність працівника не є достовірним свідченням прогулу [12].

У Типовій формі про трудовий договір про дистанційну роботу, затвердженій Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 5 травня 2021 р. № 913-21 серед обов'язків працівника передбачено дотримання способів комунікації з роботодавцем, порядку і строків подання звітності про виконану роботу [13]. Яскравим прикладом є Постанова Верховного Суду від 07 вересня 2020 року у справі № 761/20961/19. Судом було з'ясовано, що працівник був прийнятий на роботу 02 січня 2019 року із встановленням йому вільного графіку роботи та правом здійснювати свої трудові обов'язки дистанційно. Наказом від 19 квітня 2019 року його було звільнено за систематичне невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього (ненадання письмових звітів). Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а рішення апеляційної інстанції про визнання наказу про звільнення незаконним та поновлення на посаді – без змін, оскільки посадова інструкція помічника директора не передбачає обов'язку надавати письмові звіти про виконану ним роботу, що не свідчить про невиконання позивачем своїх посадових обов'язків у зв'язку з ненаданням інформації про виконану роботу [14].

**Висновки.** Підсумовуючи вищевикладене, варто звернути увагу на такі проблемні аспекти правового регулювання дистанційної роботи за законодавством України. Насамперед, врегулювання всіх видів дистанційної роботи в одній статті 60-2 КЗпП України є недоречним. Най-

простішим способом вирішення цієї проблеми є розмежування дистанційної роботи як виду трудового договору і дистанційної роботи як тимчасової форми організації праці за особливих обставин та врегулювання їх в окремих статтях чинного КЗпП України. Трудовий договір про дистанційну роботу як окремий вид трудових договорів потребує самостійного врегулювання у главі III КЗпП України «Трудовий договір». Наступним проблемним аспектом є визначення правової природи тимчасової дистанційної роботи за особливих обставин та чітке врегулювання механізму тимчасового переведення на дистанційну роботу. Окремої уваги потребує комбінована дистанційна робота. Проблемними аспектами є питання трудової дисципліни, відповідальності працівника за неналежне виконання своїх трудових обов'язків в умовах дистанційної роботи. Ці питання повинні бути врегульовані в самому трудовому договорі про дистанційну роботу і в правилах внутрішнього трудового розпорядку.

### Література

1. Vyshnovetska S. V., Pyvovar Y., Kmetyk Kh. Distant Work: Essence and Perspective of Legal Regulation in Ukraine. *Advanced Science Letters*. 2018. V. 24. № 12. P. 9405-9409. DOI: 10.1166/asl.2018.12285.
2. Finkin M. W. Beclouded work in historical perspective. *Comparative Labour Law and Policy Journal*. 2016. Vol. 37. P. 603–618.
3. Future Workforce 2019: How Younger Generations are Reshaping the Future Workforce / Recruiting&HR. *Inavero*, 2019. URL: <https://www.slideshare.net/upwork/future-workforce-2019-how-younger-generations-are-reshaping-the-future-workforce/1> (дата звернення: 05.09.2022).
4. Кодекс законів про працю України: Закон № 322-VIII від 10 груд. 1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top> (дата звернення: 05.09.2022).
5. Огієнко І. В. Дотримання трудових прав працівників під час застосування дистанційної роботи. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист: тези доповідей і наукових повідомлень учасників X Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Харків, 9 жовт. 2020 р.); за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2020. С. 209–211.
6. Сімутіна Я. В. Дистанційна праця в умовах карантину: спроба правового врегулювання. *Судебно-юридическая газета*. 2020. 5 трав. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distantsiynapratsya-v-umovakh-karantinusproba-pravovogovregulyuvannya> (дата звернення: 05.09.2022).
7. Бурак В. Я. Особливості укладення трудового договору про дистанційну роботу. *Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали III Міжнар. наук.-практ. інтернет-конференції присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І.* (2 квіт. 2021 р.). Харків, 2021. С. 73–77.
8. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
9. Колеснік Т. В. Дистанційна робота: проблеми, виклики, перспективи. *Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали II Міжнар. наук.-практ. інтернет-конференції, присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І.* (м. Харків, 27 бер. 2020 р.). Харків, 2020. С. 40–43.
10. Рішення Господарського суду Черкаської області у справі № 925/473/21(703/1544/20) від 29 лист. 2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101634067> (дата звернення: 05.09.2021).
11. Рішення Роздільнянського районного суду Одеської області у справі № 511/1777/20 від 14 квіт. 2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96562640> (дата звернення: 05.09.2022).
12. Постанова Верховного Суду від 20 жовт. 2020 р. у справі № 676/2489/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92314965> (дата звернення: 05.09.2022).
13. Типова форма про трудовий договір про дистанційну роботу: затв. наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського гос-

подарства України від 5 трав. 2021 р. № 913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> (дата звернення: 05.09.2022).

14. Постанова Верховного Суду від 07 вер. 2020 р. у справі № 761/20961/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91571921> (дата звернення: 05.09.2022).

### References

1. Vyshnovetska S. V., Pyvovar Y., Kmetyk Kh. Distant Work: Essence and Perspective of Legal Regulation in Ukraine. *Advanced Science Letters*. 2018. V. 24. № 12. P. 9405-9409. DOI: 10.1166/asl.2018.12285.

2. Finkin M. W. Beclouded work in historical perspective. *Comparative Labour Law and Policy Journal*. 2016. Vol. 37. P. 603–618.

3. Future Workforce 2019: How Younger Generations are Reshaping the Future Workforce / Recruiting&HR. *Inavero*, 2019. URL: <https://www.slideshare.net/upwork/future-workforce-2019-how-younger-generations-are-reshaping-the-future-workforce/1> (дата звернення: 05.09.2022).

4. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrainy: Zakon № 322-VIII від 10 hrud. 1971 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top> (дата зvernennya: 05.09.2022).

5. Ohiyenko I. V. Dotrymannya trudovykh prav pratsivnykiv pid chas zastosuvannya dystantsiynoyi roboty. Yurydychni harantiyi zabezpechennya prav hromadyan na pratsyu i sotsial'nyu zakhyst: tezy dopovidey i naukovykh povidomlen' uchasnykiv X Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Kharkiv, 9 zhovt. 2020 r.); za red. O.M. Yaroshenka. Kharkiv: Pravo, 2020. S. 209–211.

6. Simutina Ya. V. Dystantsiyna pratsya v umovakh karantynu: sproba pravovoho vrehulyuvannya. *Sudebno-yurydycheskaya hazeta*. 2020. 5 trav. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distsantsiyna-pratsya-v-umovakh-karantynusproba-pravovogo-vregulyuvannya> (дата зvernennya: 05.09.2022).

7. Burak V. Ya. Osoblyvosti ukladennya trudovoho dohovoru pro dystantsiynu robotu. Aktual'ni problemy pryvatnoho ta publichnoho prava:

materialy III Mizhnar. nauk.-prakt. internet-konferentsiyi prysvyachenoyi 92-richchyu z dnya narodzhennya chlen-korespondenta NAprN Ukrainy, akademika Mizhnarodnoyi kadrovoyi akademiyi, Zasluzhenoho diyacha nauky Ukrainy, doktora yurydychnykh nauk, profesora Protsevs'koho O. I. (2 kvit. 2021 r.). Kharkiv, 2021. S. 73–77.

8. Rym O. M. Trudove pravo Yevropeys'koho Soyuzu: monohrafiya. L'viv: «HALYCH-PRES», 2020. 596 s.

9. Kolyesnik T. V. Dystantsiyna robota: problemy, vyklyky, perspektyvy. Aktual'ni problemy pryvatnoho ta publichnoho prava: materialy II Mizhnar. nauk.-prakt. internet-konferentsiyi, prysvyachenoyi 91-richchyu z dnya narodzhennya chlen-korespondenta NAprN Ukrainy, akademika Mizhnarodnoyi kadrovoyi akademiyi, Zasluzhenoho diyacha nauky Ukrainy, doktora yurydychnykh nauk, profesora Protsevs'koho O. I. (m. Kharkiv, 27 ber. 2020 r.). Kharkiv, 2020. S. 40–43.

10. Rishennya Hospodars'koho sudu Cherkas'koyi oblasti u spravi № 925/473/21 (703/1544/20) від 29 lyst. 2021 r. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101634067> (дата зvernennya: 05.09.2022).

11. Rishennya Rozdil'nyans'koho rayonnoho sudu Odes'koyi oblasti u spravi № 511/1777/20 від 14 kvit. 2021 r. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96562640> (дата зvernennya: 05.09.2022).

12. Postanova Verkhovnoho Sudu від 20 zhovt. 2020 r. u spravi № 676/2489/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92314965> (дата зvernennya: 05.09.2022).

13. Typova forma pro trudovyy dohovir pro dystantsiynu robotu: zatv. nakazom Ministerstva rozvytku ekonomiky, torhivli ta sil's'koho hospodarstva Ukrainy від 5 trav. 2021 r. № 913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> (дата зvernennya: 05.09.2022).

14. Postanova Verkhovnoho Sudu від 07 ver. 2020 r. u spravi № 761/20961/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91571921> (дата зvernennya: 05.09.2022).

## LEGAL REGULATION OF THE DISTANT WORK UNDER THE LEGISLATION OF UKRAINE: PROBLEMATIC ASPECTS

National Aviation University  
Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03680, Kyiv, Ukraine  
E-mail: vyshnsv@ukr.net

**Purpose:** to consider certain problematic aspects of legal regulation of the distant work and to find out the ways of overcoming them. **The methodological basis of the study** comprises methods of documentary analysis and synthesis, comparative analysis, cognitive and analytical method, as well as methods of systematization and generalization. **Results:** an author analyses the problematic aspects of legal regulation of the distant work under the legislation of Ukraine. **Discussion:** an author advocates the position that it is necessary to distinguish the distant work as a type of the labour agreement and the distant work as a temporary form of labour organization and to regulate them in separate articles of the effective Labour Code of Ukraine in order to facilitate the law enforcement practice.

For a long time, there was no legal regulation of the distant work in the labour legislation. Only in the conditions of the coronavirus pandemic spread, when the employers were forced to transfer the employees to the distant work regime, there was an urgent need for its regulation. But, the expediency of the proper legal regulation of the distant work cannot be limited only to the necessity of its implementation under special circumstances.

In the effective version of the Labour Code of Ukraine, the distant work is regulated by article 60-2 in the chapter «Working hours» which seems illogical. Distinguishing the distant work as a temporary form of labour organization, which is implemented under special circumstances by the employer's order, and the distant work, which is performed on the basis of the labour agreement, the following should be taken into account. In the first case, such work is always temporary (for the period of special circumstances), it applies to the employees working on the basis of regular labour agreement and does not require the conclusion of an additional agreement to this labour agreement or the labour agreement on the distant work. But, at the same time, it is necessary to provide for the procedure and conditions for the temporary transfer of the employees to the distant work as a form of labour organization, which can be introduced under special circumstances. In the second case, the labour agreement is concluded precisely for the purpose of the permanent distant work. And a separate legal regulation should be devoted to such labour agreement.

It was concluded that the problematic aspects are the issue of labour discipline, the responsibility of the employee for the improper performance of his/her work duties under the distant work conditions.

**Key words:** distant work; regime of the temporary distant work; the combined distant work; labour agreement on the distant work; temporary transfer of the employees to the distant work.

Стаття надійшла до редакції 09.09.2022