

*Паращук Л. Г.,**кандидат юридичних наук,**доцент кафедри цивільного права і процесу**Західноукраїнського національного університету**ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2269-1626>*

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА ТА ОСОБЛИВОСТІ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЦЬОЇ ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Анотація. У статті розкрито поняття дистанційної роботи, а також досліджено особливості матеріальної відповідальності працівників, які виконують роботу за трудовим договором дистанційно. Встановлено, що запровадження дистанційної роботи в Україні було викликано, зокрема, пандемією COVID-19, яка актуалізувала необхідність застосування таких форм організації праці, що забезпечували б можливість виконання трудових обов'язків з мінімізацією ризиків поширення інфекції. Наголошено на особливому значенні дистанційної роботи в умовах воєнного стану, оскільки вона сприяє забезпеченню безперервності трудової діяльності працівників та функціонування роботодавців в умовах безпекових загроз та нестабільності форм і способів організації трудового процесу. Здійснено порівняльний аналіз дистанційної роботи з іншими подібними формами організації праці, зокрема, надомною роботою.

На підставі законодавчого визначення дистанційної роботи окреслено її основні ознаки та надано правову характеристику. Зокрема, за критерієм волевиявлення сторін трудового договору дистанційна робота може запроваджуватися за взаємною згодою сторін, а також, у передбачених законом випадках, за ініціативою однієї зі сторін. Залежно від режиму та способу організації праці дистанційна робота може виконуватися на постійній основі, тимчасово, у встановлених законом випадках, а також поєднуватися з виконанням роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця.

Звернуто увагу на те, що територіальна віддаленість місця виконання працівником трудових обов'язків зумовлює необхідність забезпечення його обладнанням та іншими засобами, необхідними для виконання роботи, які можуть належати працівнику або надаватися роботодавцем. Це, своєю чергою, актуалізує питання матеріальної відповідальності працівника у разі знищення чи пошкодження майна роботодавця, а також правових наслідків заподіяння шкоди майну працівника у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків. Обґрунтовано положення про те, що при притягненні дистанційного працівника до матеріальної відповідальності застосовуються як загальні норми законодавства про матеріальну відповідальність працівників, так і спеціальні норми, що регулюють відповідні правовідносини у сфері дистанційної роботи.

Доведено, що дистанційні працівники несуть матеріальну відповідальність у межах, установлених трудовим законодавством, зокрема за пряму дійсну шкоду, заподіяну роботодавцю, та за наявності передбачених законом умов її покладення. До дистанційних працівників може застосовуватися як обмежена, так і повна матеріальна відповідальність

у випадках, встановлених законодавством. У разі використання працівником під час виконання трудових обов'язків власних засобів, необхідних для виконання роботи, їх знищення або пошкодження з вини працівника саме по собі не є підставою для притягнення його до матеріальної відповідальності перед роботодавцем, оскільки зазначене майно не є майном роботодавця. Водночас незабезпечення працівника роботодавцем необхідними для виконання дистанційної роботи засобами, а також невиконання роботодавцем передбачених законодавством обов'язків щодо проведення необхідних інструктажів за певних обставин можуть зумовлювати виникнення питання щодо відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну майну працівника у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків.

Досліджено особливості застосування повної матеріальної відповідальності до дистанційного працівника у випадках, установлених законом. Обґрунтовано висновки про те, що у разі використання працівником майна роботодавця можна виокремити дві правові конструкції повної матеріальної відповідальності: повну матеріальну відповідальність, що виникає безпосередньо на підставі закону, та договірну модель матеріальної відповідальності працівника.

Ключові слова: дистанційна робота, працівник, який виконує дистанційну роботу на підставі трудового договору, дистанційний працівник, роботодавець, обладнання, засоби, матеріальна відповідальність.

Постановка проблеми. Трудове законодавство України, запроваджуючи інститут дистанційної роботи, не встановлює спеціального комплексного механізму матеріальної відповідальності працівників, які виконують роботу дистанційно, що зумовлює необхідність застосування до відповідних трудових правовідносин загальних положень законодавства про матеріальну відповідальність працівників з урахуванням специфіки дистанційної роботи.

Водночас особливий характер дистанційної роботи обмежує можливості роботодавця щодо безпосереднього контролю за виконанням працівником трудових обов'язків та забезпеченням збереження матеріальних цінностей, а також ускладнює доведення роботодавцем вини працівника. Зазначені обставини, з огляду на відсутність у судовій практиці усталених підходів до вирішення відповідної категорії спорів, зумовлюють виникнення низки питань щодо притягнення працівника, який виконує роботу дистанційно, до матеріальної відповідальності.

Особливого значення набуває визначення підстав і меж матеріальної відповідальності працівника залежно від належності

відповідних засобів працівникові або роботодавцю, а також встановлення випадків, у яких ризик їх пошкодження або знищення може покладатися на роботодавця.

Отже специфіка дистанційної роботи зумовлює необхідність її врахування під час застосування загальних положень про матеріальну відповідальність працівників та адаптації відповідних правових механізмів до умов виконання трудових обов'язків дистанційно.

Стан дослідження. Враховуючи, що інститут дистанційної роботи набув поширення в Україні відносно недавно, відповідна проблематика є актуальною, становить значний науковий інтерес і є предметом дослідження багатьох науковців, серед яких Н. М. Галкіна [7], О. В. Маленко [11], К. Ю. Мельник [10] та О. Г. Середя [7]. Особливу увагу особливостям дистанційної роботи в умовах війни приділили В.В. Аніщук [9], Ф. А. Цесарський [8], Д. О. Шубала [9].

Для дослідження інституту матеріальної відповідальності дистанційних працівників окремо варто відзначити дисертаційне дослідження Л. О. Гайдаренко [13] на тему «Матеріальна відповідальність працівника: поняття, особливості, види», у якому розкрито сутність матеріальної відповідальності працівника. Окремі аспекти матеріальної відповідальності працівників, зокрема працівників, які виконують дистанційну роботу на підставі трудового договору, розкрито також у наукових працях інших дослідників. До таких авторів належать С. Ф. Гуцу [15], С. С. Лукаш [14], С. В. Омеляничук [21].

Мета статті полягає у розкритті поняття дистанційної роботи та дослідженні особливостей матеріальної відповідальності працівників за цієї форми організації праці.

Виклад основного матеріалу. Міжнародною організацією праці (далі – МОП) дистанційна робота найманого працівника розкривається через такі критерії, як «виконання працівником роботи на робочому місці, яке не належить до: приміщень, об'єктів чи територій економічної одиниці, від якої він залежить; приміщень або територій клієнта економічної одиниці, від якої він залежить; громадського місця, якщо характер обов'язків, які він виконує, передбачають, що він має їх виконувати саме в цьому місці» [1, с. 5]. Як вид дистанційної роботи Організація виділяє телероботу, яка передбачає роботу працівника із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій. Цей вид роботи відрізняється тим, що, крім виконання її повністю або частково в альтернативному місці, вона передбачає використання особистих електронних пристроїв (комп'ютер, планшет), що має бути невід'ємною складовою виконання роботи [1, с. 6]. Телеробота має місце у випадках використання інформаційних та комунікаційних технологій з метою дистанційного виконання певних робіт [2, с. 80].

Для України поняття дистанційної роботи набуло актуальності у зв'язку із пандемією COVID-19 та ознаменувалося прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30 березня 2020 року № 540-IX [3], яким ст. 60 КЗпП України «Гнучкий режим робочого часу» було викладено у редакції, що передбачала дистанційну (надомну) роботу як «форму організації праці, за якої працівник виконує роботу за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза примі-

щенням роботодавця» [4]. Але вже незабаром Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04 лютого 2021 року № 1213-IX [5] у Кодексі було виділено окрему ст. 60-2 «Дистанційна робота». Відповідно до неї дистанційною роботою є форма організації трудової діяльності, за якої працівник виконує трудові обов'язки у будь-якому місці, обраному ним самостійно, поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [4].

Із цієї законодавчої дефініції можна виділити такі основні ознаки дистанційної роботи:

- виконання працівником трудових обов'язків поза робочими приміщеннями роботодавця або його територією;
- самостійне обрання працівником місця виконання трудових обов'язків;
- використання працівником інформаційно-комунікаційних технологій.

Отже, дистанційна робота у розумінні КЗпП України є близькою за змістом до телероботи у розумінні МОП. Водночас ототожнення цих понять є недоцільним, оскільки у термінології МОП телеробота є підкатегорією дистанційної роботи (remote work), тоді як у національному законодавстві для цієї форми організації праці використовується самостійний термін «дистанційна робота».

Важливе значення для дистанційної роботи має волевиявлення сторін трудового договору. За цим критерієм трудовим законодавством передбачена можливість її запровадження за взаємною згодою сторін, або, у передбачених законом випадках, за ініціативою однієї із них. Отже, поряд із випадками, коли запровадження цієї форми організації праці пов'язане з характером трудової діяльності та є взаємовигідним для сторін трудового договору і відповідає волі як роботодавця, так і працівника, трудове законодавство передбачає обставини, за яких така дистанційна робота має вимушений характер. Такими можуть бути випадки, коли виконання роботи у звичайному режимі може бути неможливою або ж найменш сприятливою для сторін або однієї з них. Зокрема, за ініціативою працівника строком до двох місяців дистанційна робота може запроваджуватися у випадку вчинення щодо нього дій, що містять ознаки дискримінації, а також у разі навчання дитини працівника віком до 14 років у закладі загальної середньої освіти за дистанційною формою здобуття освіти, під час вагітності жінки. Водночас і роботодавець, у встановлених законом випадках, зокрема у разі поширення епідемії, пандемії, виникнення збройної агресії тощо, має право на підставі відповідного наказу (розпорядження) запровадити дистанційну роботу [4].

Залежно від режиму та способу організації дистанційної роботи положення ст. 60-2 КЗпП України передбачають можливість її здійснення на постійній основі, тимчасове запровадження такої форми організації праці, а також поєднання дистанційної роботи з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця. До прикладу, відповідно до ч. 7 ст. 60-2 КЗпП України, роботодавець та працівник можуть погодити поєднання дистанційної роботи з виконанням роботи на робочому місці у приміщенні або на території роботодавця [4].

Проявом посилення диспозитивних засад у трудовому праві є надання працівникові при дистанційній роботі можливості

самостійно визначити своє робоче місце, що забезпечує більшу свободу у виборі умов організації виконання трудових обов'язків поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця. Водночас розширення свободи працівника у визначенні робочого місця зумовлює підвищення його відповідальності за забезпечення належних умов праці, зокрема за збереження засобів та іншого майна, необхідних для належного виконання трудової функції. З цією метою під час укладення договору про дистанційну роботу «на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці та протипожежної безпеки в межах використання такими працівниками обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем» (ч. 4 ст. 13 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII) [6].

Певною мірою погоджуємося з думкою О. Середи та Н. Галкіної про те, що з метою запобігання ситуаціям, за яких обране дистанційним працівником робоче місце не забезпечуватиме безпечних та нешкідливих умов праці, доцільним є зазначення адреси його розташування у трудовому договорі [7, с. 512]. Водночас, враховуючи пов'язані з війною безпекові загрози та нестабільність форм та способів організації трудового процесу в Україні, закріплення такої умови в договорі вважаємо виправданою у разі, коли дистанційна робота заздалегідь погоджена сторонами трудового договору та виконується за нормальних і передбачуваних обставин. Якщо запровадження дистанційної роботи в нашій країні було пов'язане з пандемією, що потребувало самоізоляції, зменшення до мінімуму контактів у суспільстві, нині застосування цієї форми організації праці зумовлене також такими негативними обставинами, як обстріли, систематичні відключення електроенергії, вимушеною міграцією працівників та іншими обставинами, що часто потребують постійного переміщення працівника для забезпечення йому можливості виконання трудових обов'язків. За таких обставин фіксування конкретної адреси робочого місця видається недоцільним.

Отже, дистанційна робота в умовах воєнного стану набула особливого значення, оскільки дає змогу забезпечувати безперервність трудової діяльності працівників та функціонування роботодавців, сприяючи збереженню трудового потенціалу та підтриманню економічної стабільності навіть в умовах значних безпекових та соціально-економічних викликів. Серед основних її переваг у цей період Ф. Цесарський також виділяє забезпечення безпеки, продуктивності, незалежності, комунікації [8, с. 179].

Використання інформаційно-комунікаційних технологій належить до обов'язкових умов дистанційної роботи. Такі технології можуть застосовуватися як безпосередньо у процесі виконання працівником трудових обов'язків, так і для забезпечення комунікації між сторонами трудового договору, отримання працівником завдань від роботодавця або передачі результатів роботи та для іншої взаємодії між ними. Під час запровадження дистанційної роботи обов'язком роботодавця є пропонування працівнику необхідних для доступу до його ресурсів умов, що забезпечуватимуть виконання трудової функції. Якщо роботодавець позбавлений можливості встановлення належних для дистанційної роботи умов, або в нього немає технічної можливості її виконання, така форма організації трудової діяльності не може бути запропонована працівнику [8, с. 178].

Поруч із дистанційною роботою, національним законодавством передбачені й інші форми організації праці, за яких працівник може виконувати роботу поза межами приміщень або території роботодавця. Так, подібні до дистанційної роботи риси має надомна робота. Водночас попри спільні риси цих форм організації праці, зокрема виконання працівником трудової функції поза робочими приміщеннями або територією роботодавця, основною відмінністю дистанційної роботи від надомної є обов'язкове використання при її здійсненні інформаційно-комунікаційних технологій. В. Аніщук та Д. Шубала, враховуючи зміни до трудового законодавства, пов'язані з введенням в Україні воєнного стану, окреслюють такі їх характерні критерії: «місце виконання роботи, використання технологій, контроль за виконанням роботи, режим роботи, оформлення трудового договору, умови праці, час відпочинку, вимоги до практичних навичок працівника, забезпечення засобами виробництва, обладнанням, програмно-технічними засобами тощо» [9, с. 102]. К. Мельник, розмежовуючи поняття дистанційна та надомна робота, виділяє такі сфери трудової діяльності, що охоплюються ними. «Дистанційна робота переважно є розумовою діяльністю, пов'язаною з наданням інформаційних послуг, створенням програмних продуктів, збиранням та узагальненням інформації тощо, що здійснюється переважно за допомогою комп'ютерної техніки, телекомунікаційних систем та передається роботодавцю засобами інформаційно-телекомунікаційного зв'язку. Надомна робота переважно полягає у виробництві продукції, наданні послуг, виконанні робіт з використанням різноманітного робочого обладнання, інструментів, приладів тощо» [10, с. 20]. Також від дистанційної та надомної роботи слід відмежовувати фріланс, який більшою мірою пов'язаний із сферою самозайнятості та характеризується меншим ступенем залежності особи від замовника і меншим обсягом соціально-правових гарантій порівняно з працівником [11, с. 75].

Виходячи із вищезазначеного, а також зі змісту законодавчих положень, які визначають поняття та особливості дистанційної роботи, до категорії дистанційних необхідно зараховувати працівників, які на підставі трудового договору виконують трудові обов'язки поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, у будь-якому місці за власним вибором, з використанням інформаційно-комунікаційних технологій для виконання трудових функцій та взаємодії з роботодавцем, на постійній або тимчасовій основі.

Виконання працівником дистанційної роботи територіально віддалено від роботодавця викликає потребу у його забезпеченні необхідними для виконання трудової функції засобами, обов'язок збереження якими має двосторонній характер і розподіляється між сторонами трудового договору. Так, згідно ст. 131 КЗпП України, роботодавець повинен створити дистанційному працівникові належні для його нормальної роботи та забезпечення повної цілісності переданого майна умови праці, а працівник, у свою чергу, бережливо ставитися до майна роботодавця та реалізовувати заходи щодо запобігання шкоди [4]. Забезпечення працівника засобами, якщо це питання не врегульовано трудовим договором, покладається на роботодавця. Відповідно до ч.ч. 7, 8 ст. 60-2 КЗпП України він зобов'язаний організувати встановлення та технічне обслуговування засобів та оплату пов'язаних з цим витрат [4].

Передача роботодавцем дистанційному працівнику обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації

та інших засобів зумовлює необхідність з'ясування питання щодо особливостей матеріальної відповідальності працівника. Як уже зазначалося, обладнання та засоби, необхідні для виконання покладених на працівника трудовим договором обов'язків, можуть бути надані роботодавцем або забезпечуватися працівником самостійно. Враховуючи, що працівник має право виконувати дистанційну роботу у будь-якому обраному ним місці, в тому числі перебуваючи за межами території України (за винятком окремих категорій працівників, зокрема державних службовців [12]), питання його матеріально-технічного забезпечення набуває додаткових особливостей, пов'язаних із вибором оптимального для сторін способу матеріального забезпечення з урахуванням характеру виконуваної роботи. Отже, міграція українських працівників не лише в межах України, а за її межі, та можливість виконання ними дистанційної роботи в умовах територіальної віддаленості працівника від роботодавця впливають також на спосіб і умови забезпечення працівника необхідними для виконання трудових обов'язків засобами та, відповідно, на особливості їх матеріальної відповідальності перед роботодавцем.

У науці під матеріальною відповідальністю працівника розуміють «відповідальність за майнову шкоду, заподіяну з його вини підприємству, установі або організації при виконанні ним трудових обов'язків» [13, с. 14], що відповідає положенням ст. 130 Глави IX КЗпП України [4], а працівником як суб'єктом матеріальної відповідальності у сфері трудових відносин є правоздатна фізична особа, щодо якої може бути застосовано відповідальність за вчинення нею трудового правопорушення [14, с. 86].

Враховуючи, що матеріальна відповідальність як роботодавця, так і працівника може виникати лише після укладення трудового договору, у науці трудового права слушно відмічається, що «матеріальна відповідальність у трудових відносинах є внутрішньою двосторонньою відповідальністю суб'єктів вже існуючих правовідносин один перед одним» [15, с. 250].

Матеріальна відповідальність працівника, вважає Л. Гайдаренко, переслідує три мети. Першою і основною її метою є відновлення майнового стану роботодавця. Друга мета є гарантійною і такою, що спрямована на забезпечення у процесі покладення на працівника матеріальної відповідальності охорони його заробітної плати від стягнень, що виходять за межі, визначені законодавством. Третя – виховна – спрямована на виховання у працівника належного ставлення до переданого йому роботодавцем для виконання трудових обов'язків майна та недопущення завдання шкоди його майну [16, с. 37]. Таким чином, метою матеріальної відповідальності працівника є забезпечення на основі законодавства балансу майнових інтересів працівника та роботодавця, що передбачає максимально можливе відновлення майнового стану роботодавця.

Типова форма трудового договору про дистанційну роботу, затверджена наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05 травня 2021 року № 913-21, містить положення про матеріально-технічне забезпечення, передбачаючи можливість на розсуд сторін визначити, яким чином буде здійснюватися забезпечення працівника обладнанням та засобами та порядок компенсації за використання працівником свого обладнання та інших, пов'язаних з виконанням роботи, відшкодувань. Відмінні способи забезпечення дистанційного працівника засобами для роботи, зокрема

можливість виконання трудової функції із використанням не лише засобів, належних роботодавцеві, але й власних або орендованих ним, своєю чергою впливають на межі його матеріальної відповідальності, зокрема у разі заподіяння шкоди під час використання дистанційним працівником власних засобів для виконання трудових обов'язків.

Для прикладу розглянемо ситуацію, коли дистанційний працівник під час виконання трудових обов'язків із використанням власного обладнання з необережності пошкодив відповідну річ, унаслідок чого виконання роботи стало неможливим, а роботодавець не отримав очікуваного прибутку. Загальні підстави та умови матеріальної відповідальності працівників встановлені ст. 130 КЗпП України. Відповідно до цієї норми «працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі організації внаслідок порушення покладення на них трудових обов'язків» [4]. При цьому, як наголосив Верховний Суд, «підставою для матеріальної відповідальності може бути вина у формі прямого умислу або необережності (халатність, недбалість); призведення дій працівника до завдання прямої дійсної шкоди, що підлягає відшкодуванню; причинний зв'язок між діями та наслідками дій працівника» [17].

Згідно ч. 2 ст. 130 КЗпП України працівники відповідають лише за пряму дійсну шкоду, заподіяну роботодавцю і лише в межах і порядку, передбачених законодавством [4]. Поняття прямої дійсної шкоди охоплює безпосередні майнові втрати, зокрема втрату, погіршення або зниження цінності майна, втрати роботодавця, спричинені винними протиправними порушеннями працівником трудових обов'язків, тоді як неoderжаний прибуток за загальним правилом не включається до її складу (постанова Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 року № 14) [18].

З огляду на це, у наведеному прикладі сам факт пошкодження працівником обладнання та неможливість унаслідок цього виконувати роботу не свідчать про заподіяння роботодавцеві прямої дійсної шкоди. Неoderжання роботодавцем прибутку також саме по собі не є підставою для притягнення дистанційного працівника до матеріальної відповідальності, оскільки упущена вигода виходить за межі прямої дійсної шкоди. Ризик працівника, пов'язаний із використанням власних засобів під час виконання трудових обов'язків, за загальним правилом знаходиться у площині цивільно-правових відносин. Навіть у разі встановлення порушення працівником трудових обов'язків, його вини та причинного зв'язку між його діями і заподіяними наслідками, такі обставини самі по собі не зумовлюють виникнення його матеріальної відповідальності перед роботодавцем за пошкодження або знищення власних засобів працівника. У такому разі відсутня одна з необхідних передумов покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду майну роботодавця – належність відповідного майна роботодавцю. Водночас порушення працівником трудових обов'язків за наявності передбачених законом підстав може бути підставою для застосування до нього інших заходів трудової відповідальності, зокрема дисциплінарної.

У разі використання працівником під час дистанційної роботи власних засобів, у тому числі при тимчасовому запровадженні такого режиму роботи, важливим є встановлення правових підстав їх використання та визначення того, на яку із сторін

покладається ризик їх пошкодження та знищення. Якщо працівник використовує власні засоби не за взаємною домовленістю з роботодавцем, а внаслідок незабезпечення його необхідними засобами для виконання трудових обов'язків, на наявності необхідних умов може постати питання про відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну майну працівника у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків. Наприклад, при запровадженні роботодавцем дистанційної роботи в односторонньому порядку на підставі відповідного наказу (розпорядження), в тому числі у зв'язку з воєнним станом, загрозою обстрілів, використання працівником власних засобів не має автоматично розглядатися як результат домовленості між ним та роботодавцем щодо покладення на нього ризику його знищення або пошкодження. Роботодавець, не забезпечивши дистанційного працівника необхідним обладнанням або засобами, фактично змушує останнього використовувати власні засоби.

Ст. 60-2 КЗпП України передбачена ще одна модель організації дистанційної роботи, за якої працівник може виконувати трудові обов'язки з використанням засобів роботодавця, що, у свою чергу, актуалізує питання особливостей його матеріальної відповідальності у разі заподіяння майнової шкоди роботодавцю. Залежно від обсягу відшкодування заподіяної роботодавцю шкоди КЗпП України передбачено два види матеріальної відповідальності працівника – обмежена та повна. Основним видом матеріальної відповідальності є обмежена матеріальна відповідальність, обсяг якої зумовлюється розміром заподіяної працівником шкоди та водночас обмежується розміром його середньомісячного заробітку [17].

На відміну від обмеженої, повна матеріальна відповідальність полягає у відшкодуванні працівником прямої дійсної шкоди, заподіяної роботодавцю, у повному обсязі. Однак така відповідальність може покладатися на працівника тільки за наявності передбачених ст. 134 КЗпП України підстав, серед яких «укладення між роботодавцем та працівником, відповідно до ст. 135-1 КЗпП України письмового договору про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, які роботодавець передав з метою зберігання чи для інших цілей» [4].

Для притягнення дистанційного працівника до повної матеріальної відповідальності також застосовуються спеціальні положення КЗпП України. Так, відповідно до п. 10 ч. 1 ст. 134 «дистанційний працівник несе повну матеріальну відповідальність, що заподіяна з його вини роботодавцю, якщо вона викликана нестачею, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, наданих йому у користування для виконання роботи за трудовим договором про дистанційну роботу» [4]. Це положення відображає самостійну підставу повної матеріальної відповідальності працівника, за якої відсутня потреба в укладенні договору про повну матеріальну відповідальність.

Натомість ст. 135-1 КЗпП України передбачена договірна модель взяття на себе працівником обов'язку повної матеріальної відповідальності перед роботодавцем. По-перше, такий договір може бути укладено лише з працівником, якому виповнилося вісімнадцять років. По-друге, він повинен або обіймати посаду або виконувати роботу, безпосередньо пов'язану із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском, перевезенням або використанням у процесі виробництва переданих йому цінностей), або виконувати роботу за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу і користуватися

обладнанням та засобами роботодавця, наданими йому для виконання роботи» [4].

Враховуючи зазначене, нестача, знищення або пошкодження обладнання та засобів, наданих дистанційному працівнику роботодавцем для виконання трудової функції за трудовим договором є спеціальною підставою повної матеріальної відповідальності, застосування якої не залежить від укладення договору про повну матеріальну відповідальність. Укладення такого договору у цьому випадку не є умовою виникнення повної матеріальної відповідальності за п. 10 ч. 1 ст. 134 КЗпП України. Натомість, для покладення на працівника, який досяг вісімнадцяти років, виконує роботу за трудовим договором про дистанційну роботу і користується обладнанням та засобами роботодавця, наданими йому для виконання роботи, повної матеріальної відповідальності сторони можуть укласти договір про повну матеріальну відповідальність. За відсутності передбачених законом інших підстав повної матеріальної відповідальності працівник, який не досяг вісімнадцяти років, не може бути притягнений до повної матеріальної відповідальності на підставі договору, укладеного відповідно до ст. 135-1 КЗпП України.

Звернемо увагу на заснований на п. 1 ст. 135-1 КЗпП України підхід, за яким укладення договору про повну матеріальну відповідальність з дистанційним працівником, що досяг повноліття, можливе, якщо він «користується обладнанням і засобами, переданими йому роботодавцем, та займає посаду або виконує роботу, безпосередньо пов'язану зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або використанням у процесі виробництва переданих йому цінностей» [19]. Позицію щодо дійсності договорів про повну матеріальну відповідальність з працівниками, які не обіймають передбачені Переліком таких посад і робіт посади висловив також Верховний Суд, який вказав, що «договір про повну матеріальну відповідальність, укладений з особами, які не включені до Переліку категорій працівників, з котрими можна такі договори укладати, є недійсним. Сам по собі факт укладання з працівником договору про повну матеріальну відповідальність не є підставою для покладання матеріальної відповідальності у повному розмірі шкоди за п. 1 ч. 1 ст. 134 КЗпП України» [20]. У цьому випадку позиція Суду стосується п. 1 ч. 1 ст. 134 КЗпП України.

Вважаємо, що передбачені п. 1 та п. 2 ч. 1 ст. 135-1 КЗпП України випадки укладання договору про повну матеріальну відповідальність мають самостійне нормативне значення. Пункт 2 ч. 1 ст. 135-1 КЗпП України встановлює спеціальну підставу укладання такого договору з дистанційними та надомними працівниками, для якої закон не встановлює вимоги щодо належності посади чи виконуваної роботи до Переліку посад і робіт, що надають право укладати договори про повну матеріальну відповідальність.

Висновки. Дистанційна робота в умовах безпекових загроз та нестабільності форм та способів організації трудового процесу, в тому числі пов'язаної з війною в Україні, є однією із оптимальних форм організації праці. Основними її ознаками є виконання працівником трудових обов'язків поза робочими приміщеннями роботодавця або його територією, самостійне обрання працівником місця виконання трудових обов'язків та використання інформаційно-комунікаційних технологій.

Оскільки виконання дистанційної роботи може бути пов'язане з використанням обладнання та засобів, що належать як працівнику, так і роботодавцю, особливого значення набуває

питання матеріальної відповідальності дистанційних працівників. До особливостей реалізації матеріальної відповідальності дистанційного працівника належать: ускладнення контролю роботодавця за майном, переданим працівнику для виконання трудових обов'язків; необхідність заздалегідь визначити належність відповідного майна одній зі сторін трудового договору, умови його передачі працівникові та особливості експлуатації; належне доведення до працівника правил експлуатації обладнання та вимог охорони праці; складність доведення вини працівника, пов'язана з обмеженими можливостями безпосереднього контролю за виконанням дистанційної роботи; необхідність розмежування нормального зносу майна та шкоди, заподіяної працівником.

Матеріальна відповідальність дистанційного працівника реалізується за загальними правилами матеріальної відповідальності працівників з урахуванням спеціальних положень трудового законодавства. Водночас у разі використання працівником майна роботодавця можна виокремити дві правові конструкції повної матеріальної відповідальності: повну матеріальну відповідальність, що виникає безпосередньо на підставі закону, та договірну модель матеріальної відповідальності працівника.

Укладення договору про повну матеріальну відповідальність не є загальною умовою притягнення працівника до матеріальної відповідальності, оскільки «межі та розмір такої відповідальності визначаються законом, а не трудовим договором» [21, с. 239].

Забезпечення збереження майна роботодавця при дистанційній роботі має двосторонній характер. Роботодавець зобов'язаний передати працівнику обладнання та засоби, що перебувають у належному та безпечному технічному стані, забезпечити проведення передбачених законодавством інструктажів та належне інформування працівника про правила їх експлуатації. Працівник, зі свого боку, зобов'язаний дотримуватися вимог охорони праці, правил експлуатації переданого майна та вживати заходів для забезпечення його збереження. Викликані дистанційним характером роботи складності доведення вини працівника можуть бути мінімізовані шляхом належної організації та документування процесу передачі, використання та повернення обладнання та засобів, зокрема шляхом фіксації їх стану на момент передачі та повернення, а також документування встановлених правил його експлуатації протягом усього періоду використання.

Література:

- COVID-19 : Guidance for labour statistics data collections. ILO. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40stat/documents/publication/wcms_747075.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Шабаліна Л., Афанасенко В. Упровадження телероботи в Україні на основі міжнародного досвіду. *Економіка*. 2010. № 5. С. 79–83.
- Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 30 березня 2020 року № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (дата звернення: 15.08.2026).
- Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 15.08.2026).
- Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу : Закон України від 04 лютого 2021 року № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 15.08.2026).
- Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 15.08.2026).
- Середа О. Г., Галкіна Н. М. Дистанційна робота: актуальні проблеми правового регулювання. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 7. С. 511–514. URL: https://lsej.org.ua/7_2022/123.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Цесарський Ф. А. Особливості дистанційної роботи в умовах воєнного стану: правовий аспект. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія «Юридичні науки»*. 2024. № 1 (71). С. 176–181. URL: <https://humanitarian.com.ua/index.php/juridical/article/download/648/670/1332>
- Анішук В. В., Шубала Д. О. Особливості правового регулювання дистанційної та надомної роботи в умовах війни. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія: Право*. 2025. Випуск 89. Частина 2. С. 98–103. URL: <https://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/336065/324834>
- Мельник К. Ю. Сучасне правове регулювання дистанційної та надомної роботи. Соціальне право. 2021. № 3. С. 12–22. URL: <https://ir.library.knu.ua/server/api/core/bitstreams/cb7c6d1c-flb6-4981-8c2c-0b982543cf79/content>
- Маленко О.В. Правове регулювання дистанційної роботи в Україні: забезпечення паритету інтересів працівника та роботодавця. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2026. Випуск № 1. Частина 2. С. 73–78. URL: <https://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/352759/339425>
- Про деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану : Постанова Кабінету Міністрів України від 12 квітня 2022 року № 440. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.08.2026).
- Гайдаренко Л. О. Матеріальна відповідальність працівника: поняття, особливості, види : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2021. 22 с. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/items/f73504ea-8719-48a7-808b-c893b9833896>
- Лукаш С. С. Працівник як суб'єкт матеріальної відповідальності трудових правовідносин. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. Випуск 3-2. Том 1. С. 84–87. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/3bcff5f5-17a7-446d-8e15-fe52c8b946d8/content>
- Гуцу С. Ф. Матеріальна відповідальність як самостійний вид юридичної відповідальності в трудовому праві. *Право і Безпека*. 2011. № 3. С. 248–251. URL: file:///C:/Users/Admin/Downloads/Pib_2011_3_56.pdf
- Гайдаренко Л. О. Матеріальна відповідальність працівника: поняття та особливості. *Право і суспільство*. 2020. № 2. Частина 2. С. 33–38. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/80411c92-c2a4-4834-b008-5e8b9e873e83/content>
- Про узагальнення практики застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну законодавцю : Постанова Пленуму Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 11 грудня 2015 року № 12. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0012740-15#Text>
- Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : Постанова Верховного Суду України від 29 грудня 1992 року № 14. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92#Text>
- Права та обов'язки дистанційних працівників (техніка безпеки, матеріальна відповідальність, контроль роботи тощо). Методичні

матеріали Комітету з трудового права НААУ «Організація та впровадження віддаленої роботи в роботодавців: стратегія адвокатів». 21 січня 2024 рік. URL: https://www.hsa.org.ua/blog/prava-ta-oboviazki-distancinix-pracivnikiv-texnika-bezpeki-materialna-vidpovidalnist-kontrol-roboti-toshho?utm_source=chatgpt.com

20. Огляд судової практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду у справах про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівником підприємству, установі, організації. Рішення, внесені до ЄДРСР з 2018 року до липня 2023 року. 27 с. URL: https://www.supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/oglyady/Oglyad_KCS_mater_shkoda.pdf?utm_source=chatgpt.com
21. Омельянчик С. В. Розвиток інституту матеріальної відповідальності в трудовому праві України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025. № 3. С. 237–240. URL : https://www.lsej.org.ua/3_2025/57.pdf

Parashchuk L. Remote work and the specific features of employees' liability for damage under this form of work organization

Summary. The article examines the concept of remote work and explores the specific features of employees' liability for damage arising in the course of performing work remotely under an employment contract. It is established that the introduction of remote work in Ukraine was prompted, inter alia, by the COVID-19 pandemic, which highlighted the need to implement forms of work organization that would enable employees to perform their employment duties while minimizing the risks of infection transmission. Particular attention is paid to the importance of remote work under martial law, as it contributes to ensuring the continuity of employees' work activities and the functioning of employers amid security threats and instability in the forms and methods of organizing the labour process. A comparative analysis of remote work and other similar forms of work organization, in particular home-based work, is provided.

Based on the statutory definition of remote work, its principal characteristics are identified and its legal nature is examined. In particular, depending on the expression of the parties' will, remote work may be introduced by mutual agreement of the parties to the employment contract or, in cases provided for by law, at the initiative of either party. Depending on the applicable work regime and the method of work organization, remote work may be performed on a permanent or temporary basis, in cases established by law, and may also be combined with work performed at a workplace located on the employer's premises or within its territory.

Attention is drawn to the fact that the geographical distance between the employee and the place where employment

duties are performed necessitates the provision of equipment and other means required for the performance of work, which may either belong to the employee or be provided by the employer. This, in turn, raises the issue of the employee's liability for damage in the event of destruction of or damage to the employer's property, as well as the legal consequences of damage caused to the employee's property in connection with the performance of employment duties. It is substantiated that, when imposing liability for damage on a remote employee, both the general provisions of labour legislation governing employees' liability and special provisions regulating the relevant legal relations in the sphere of remote work shall apply.

It is demonstrated that remote employees are liable for damage within the limits established by labour legislation, in particular for direct actual damage caused to the employer, provided that the statutory conditions for imposing such liability are met. Remote employees may be subject to either limited or full liability in the cases prescribed by law. Where an employee uses their own equipment or other means necessary for the performance of employment duties, the destruction of or damage to such property caused by the employee's fault does not, in itself, constitute grounds for imposing liability on the employee towards the employer, since such property is not owned by the employer. At the same time, the employer's failure to provide the employee with the means necessary for performing remote work, as well as the employer's failure to fulfil its statutory obligations to provide the necessary occupational safety instructions in certain circumstances, may give rise to the issue of the employer's liability for damage caused to the employee's property in connection with the performance of employment duties.

The specific features of imposing full liability on remote employees in the cases established by law are examined. It is substantiated that, where an employee uses the employer's property, two legal models of full liability may be distinguished: full liability arising directly by operation of law and the contractual model of an employee's liability for damage.

Key words: remote work, employee performing remote work under an employment contract, remote employee, employer, equipment, means of work, liability for damage.

Використання штучного інтелекту. Під час підготовки статті інструменти штучного інтелекту використовувалися виключно для мовного редагування, перевірки граматики, перекладу або інших допоміжних завдань, без використання згенерованих ними об'єктів як результатів академічної діяльності.

Дата першого надходження статті до видання: 10.08.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 06.09.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 01.10.2026



Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)