

УДК 349.2

Н.М. Обушенко,
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпровського державного університету внутрішніх справ
<https://orcid.org/0000-0001-7366-915X>

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ТА ГІБРИДНОЇ РОБОТИ

Анотація. У статті здійснено комплексний аналіз правового регулювання дистанційної та гібридної роботи в умовах цифровізації трудових відносин. Обґрунтовано, що впровадження інформаційно-комунікаційних технологій зумовлює трансформацію традиційних підходів до організації праці, що особливо актуалізується в умовах воєнного стану в Україні.

Досліджено сутність та правову природу дистанційної і гібридної роботи, визначено їх характерні ознаки та місце в системі сучасних трудових правовідносин. Проаналізовано чинне законодавство України, зокрема положення Кодексу законів про працю України та новели, запроваджені Законом України від 27.03.2025 № 4339-IX, що спрямовані на вдосконалення правового регулювання дистанційної праці.

Особливу увагу приділено проблемам реалізації трудових прав працівників у цифровому середовищі, зокрема питанням обліку робочого часу, забезпечення права на відпочинок, визначення меж контролю роботодавця, а також кваліфікації правовідносин. Проаналізовано сучасну судову практику та окреслено її роль у формуванні підходів до правозастосування.

На основі проведеного дослідження визначено ключові проблеми правового регулювання дистанційної та гібридної роботи, а також сформульовано напрями його вдосконалення з урахуванням європейських стандартів, зокрема необхідність нормативного закріплення гібридної форми зайнятості, впровадження права на відключення, удосконалення механізмів обліку робочого часу та розвитку електронного трудового права.

Зроблено висновок про те, що ефективне правове регулювання дистанційної та гібридної роботи є важливою умовою забезпечення балансу між гнучкістю трудових відносин і гарантіями прав працівників, а також сприяє адаптації ринку праці до сучасних викликів цифрової економіки.

Окремо акцентовано увагу на необхідності забезпечення належного рівня правової визначеності у сфері цифрових трудових відносин, що передбачає удосконалення механізмів правового захисту працівників, адаптацію національного законодавства до умов цифрової трансформації та посилення ролі судової практики у формуванні єдиних підходів до вирішення трудових спорів. Підкреслено, що подальший розвиток правового регулювання



дистанційної та гібридної роботи має здійснюватися з урахуванням принципів соціальної справедливості, правової визначеності та пріоритету прав людини, що відповідає сучасним тенденціям розвитку трудового права в умовах глобалізації та євроінтеграції.

Ключові слова: цифровізація трудових відносин, дистанційна робота, гібридна робота, трудове право, правове регулювання праці, інформаційно-комунікаційні технології, електронне трудове право, робочий час, право на відпочинок, право на відключення, гнучкі форми зайнятості, воєнний стан, судова практика.

Постановка проблеми. У сучасних умовах розвитку інформаційного суспільства та цифрової економіки відбувається суттєва трансформація трудових правовідносин, зумовлена впровадженням новітніх інформаційно-комунікаційних технологій у сферу праці. Особливого значення ці процеси набули в Україні в умовах воєнного стану, що спричинив необхідність адаптації традиційних форм організації праці до нових соціально-економічних реалій.

Дистанційна та гібридна робота стали не лише альтернативними, а й подекуди домінуючими формами зайнятості, що дозволяють забезпечити безперервність трудових процесів, зберегти зайнятість населення та підтримати функціонування економіки. Водночас такі форми організації праці породжують нові виклики у сфері правового регулювання, зокрема щодо забезпечення належного балансу між гнучкістю трудових відносин і гарантіями трудових прав працівників.

Правове регулювання дистанційної роботи в Україні здійснюється, зокрема, нормами Кодексу законів про працю України (ст. 60²) [1], відповідно до яких дистанційна робота визначається як форма організації праці, що передбачає виконання працівником трудових функцій поза приміщенням роботодавця із використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Суттєвого розвитку це регулювання набуло у зв'язку з прийняттям Закону України від 27.03.2025 № 4339-IX [2], яким удосконалено правове регулювання надомної та дистанційної роботи.

Крім того, сучасні тенденції цифровізації трудових відносин проявляються у впровадженні електронного документообігу, можливості укладення трудових договорів у електронній формі, а також розширенні практики використання гнучких форм зайнятості. У свою чергу, навіть в умовах воєнного стану законодавство зберігає ключові трудові гарантії, що свідчить про необхідність забезпечення правової визначеності та недопущення звуження прав працівників.

Отже, актуальність дослідження зумовлена необхідністю комплексного аналізу правового регулювання дистанційної та гібридної роботи в умовах цифровізації та визначення напрямів його вдосконалення з урахуванням сучасних викликів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика правового регулювання трудових відносин, зокрема дистанційної та гібридної роботи, є предметом дослідження як українських, так і зарубіжних науковців.

Серед вітчизняних учених вагомий внесок у розвиток трудового права та дослідження трансформації трудових відносин здійснили: О. М. Ярошенко, С. В. Венедіктов, Н. Б. Болотіна, В. І. Прокопенко, О. І. Кисельова, які досліджували загальні засади трудового права, правову природу трудових правовідносин та механізми їх правового регулювання.

Окремі аспекти цифровізації праці, дистанційної зайнятості та гнучких форм організації праці розглядалися у працях сучасних дослідників, зокрема: О. А. Коваленко, А. М. Колот, Л. П. Гаращенко, які аналізували вплив цифрових технологій на трансформацію ринку праці, розвиток нестандартних форм зайнятості та проблеми забезпечення трудових гарантій.

У зарубіжній правовій науці питання цифровізації трудових відносин, дистанційної роботи та платформеної зайнятості досліджуються такими науковцями, як: Guy Davidov, Alan Bogg, Jeremias Prassl, Valerio De Stefano, які зосереджують увагу на проблемах адаптації трудового права до цифрової економіки, захисту прав працівників та реформування моделей правового регулювання праці.

Водночас, незважаючи на значну кількість наукових праць, питання комплексного правового регулювання дистанційної та гібридної роботи в умовах воєнного стану та активної цифровізації залишаються недостатньо дослідженими, що зумовлює необхідність подальших наукових розвідок у цій сфері.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою наукової статті є комплексний аналіз правового регулювання дистанційної та гібридної роботи в умовах цифровізації трудових відносин, визначення основних проблем правозастосування, а також обґрунтування напрямів удосконалення законодавства з метою забезпечення ефективного балансу між гнучкістю організації праці та гарантіями трудових прав працівників.

Для досягнення поставленої мети передбачається вирішення таких завдань:

- дослідити сутність та правову природу дистанційної і гібридної роботи;
- проаналізувати чинне законодавство України у сфері регулювання дистанційної праці;
- визначити особливості реалізації трудових прав працівників у цифровому середовищі;
- охарактеризувати проблеми правозастосування та судової практики;
- сформулювати пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання з урахуванням європейських підходів.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасних умовах розвитку цифрової економіки трансформація трудових правовідносин зумовлює появу нових форм організації праці, серед яких особливе місце займають дистанційна

та гібридна робота. Їх правова природа полягає у поєднанні традиційних елементів трудових відносин із новими способами організації трудового процесу, що базуються на використанні інформаційно-комунікаційних технологій.

Відповідно до положень Кодексу законів про працю України дистанційна робота визначається як форма організації праці, за якої працівник виконує роботу поза приміщенням роботодавця, використовуючи інформаційно-комунікаційні технології [1]. Така форма характеризується відсутністю фіксованого робочого місця та, як правило, більшою автономією працівника у визначенні режиму роботи. Тобто, як зазначає О. В. Гоц-Яковлева, виходячи з сутності дистанційної роботи кожен працівник, робота якого відбувається у дистанційному режимі, має самостійно визначити своє робоче місце та, відповідно, несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на своєму робочому місці [3, с. 288].

Гібридна робота, хоча і не має чіткого нормативного визначення, у науковій літературі розглядається як поєднання дистанційної та офісної форм праці. Вона передбачає чергування роботи в приміщенні роботодавця та поза ним, що дозволяє забезпечити як гнучкість, так і збереження елементів організаційного контролю.

Правова природа зазначених форм праці полягає у трансформації класичних ознак трудових правовідносин, зокрема: зміні підходів до визначення робочого місця; трансформації контролю за виконанням трудових обов'язків; розширенні автономії працівника; використанні цифрових засобів взаємодії між сторонами трудового договору.

Таким чином, дистанційна та гібридна робота є результатом еволюції трудового права в умовах цифровізації, що потребує відповідного нормативного забезпечення.

Правове регулювання дистанційної роботи в Україні зазнало суттєвого розвитку в останні роки. Ключове значення мають положення Кодексу законів про працю України, зокрема стаття 60² [1], яка визначає поняття дистанційної роботи, а також встановлює основні засади її організації.

Важливим етапом удосконалення законодавства стало прийняття Закону України від 27 березня 2025 року № 4339-ІХ, яким уточнено правовий режим дистанційної та надомної роботи [2]. Зокрема, закон: деталізує порядок укладення трудового договору про дистанційну роботу; визначив права та обов'язки сторін; закріпив гарантії працівників, які працюють дистанційно; унормував питання забезпечення працівника необхідними засобами праці.

Особливого значення набуває також правове регулювання електронного документообігу у трудових відносинах. Законодавство допускає укладення трудового договору в електронній формі, використання електронних підписів, що свідчить про поступову цифровізацію трудового права [4].

Водночас, незважаючи на позитивні зміни, чинне законодавство має певні прогалини, зокрема: відсутність чіткого визначення гібридної роботи; недостатня деталізація режиму робочого часу дистанційних працівників; неврегульованість питань контролю за виконанням роботи.

Цифровізація трудових відносин зумовлює трансформацію механізмів реалізації трудових прав працівників. З одного боку, дистанційна робота забезпечує розширення можливостей для працевлаштування, з іншого – створює нові ризики для реалізації трудових гарантій.

До основних особливостей реалізації трудових прав у цифровому середовищі належать:

- право на працю та зайнятість: дистанційна робота сприяє забезпеченню зайнятості в умовах воєнного стану [5], зокрема для внутрішньо переміщених осіб, осіб з інвалідністю, працівників у регіонах, що постраждали від бойових дій.

- право на належні умови праці: у дистанційному форматі виникає проблема забезпечення належних умов праці, оскільки контроль за їх дотриманням ускладнюється. Виникає необхідність визначення меж відповідальності роботодавця за умови праці поза його приміщенням.

- право на відпочинок: цифровізація призводить до розмивання меж між робочим і особистим часом, що обумовлює актуальність впровадження концепції «права на відключення» (right to disconnect), яка активно розвивається у європейському праві [6, с. 21].

- право на оплату праці: законодавство гарантує рівність оплати праці незалежно від форми її організації, однак на практиці виникають труднощі у визначенні обсягу виконаної роботи та її оцінки.

Аналіз правозастосовної практики у сфері дистанційної та гібридної роботи свідчить про наявність низки комплексних проблем, зумовлених як динамічним розвитком цифрових технологій, так і відносною новизною відповідного нормативного регулювання. Попри внесення змін до Кодексу законів про працю України, зокрема запровадження статті 60², а також удосконалення правового регулювання Законом України № 4339-IX від 27.03.2025, низка аспектів залишається недостатньо визначеною, що породжує труднощі у правозастосуванні [2].

Однією з ключових проблем є ускладненість доведення факту належного виконання працівником трудових обов'язків у дистанційному форматі [7, с. 141]. У традиційних трудових відносинах факт виконання роботи підтверджується безпосередньою присутністю працівника на робочому місці та підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку. Натомість дистанційна форма праці передбачає виконання роботи поза межами контролю роботодавця, що істотно змінює механізми фіксації трудової діяльності.

Чинне законодавство лише частково врегульовує це питання, покладаючи на сторони обов'язок визначити порядок звітності, комунікації та контролю у трудовому договорі [8, с. 21]. Водночас на практиці часто виникають спори щодо: обсягу виконаної роботи; дотримання строків виконання завдань; належності результатів праці конкретному працівникові.

Це обумовлює необхідність розроблення чітких механізмів документування трудової діяльності, зокрема через використання цифрових платформ, систем обліку завдань та електронного документообігу.

Суттєвою проблемою є визначення та облік робочого часу дистанційного працівника. Відповідно до законодавства, працівник, який працює дистанційно, може самостійно визначати режим робочого часу, якщо інше не встановлено трудовим договором. Такий підхід, з одного боку, забезпечує гнучкість, однак, з іншого – створює правову невизначеність.

Зокрема, виникають питання щодо: встановлення меж робочого часу; обліку понаднормової роботи; забезпечення права на відпочинок.

В умовах цифровізації праці значного поширення набуває практика «постійної доступності» працівника, що фактично призводить до розширення робочого часу поза встановленими межами. Водночас українське законодавство наразі не містить чітко закріпленого «права на відключення», що вже стало елементом правового регулювання у країнах ЄС.

Особливої уваги потребує проблема визначення допустимих меж контролю роботодавця за діяльністю дистанційного працівника [9, с. 24]. З одного боку, роботодавець має право здійснювати контроль за виконанням трудових обов'язків, з іншого – такий контроль не повинен порушувати право працівника на приватність.

Чинне законодавство України не містить детального регулювання способів цифрового контролю, що створює ризики: надмірного втручання у приватне життя працівника; використання програм моніторингу без належного правового обґрунтування; порушення законодавства про захист персональних даних.

У цьому контексті особливого значення набуває необхідність встановлення балансу між інтересами роботодавця та правами працівника, що має бути забезпечено шляхом чіткого нормативного визначення допустимих форм контролю.

Однією з найбільш складних проблем є правильна кваліфікація правовідносин, що виникають у сфері дистанційної праці [10, с. 48]. На практиці часто спостерігається тенденція до укладення цивільно-правових договорів замість трудових, що дозволяє роботодавцям уникати виконання соціальних гарантій.

Верховний Суд у своїй практиці неодноразово наголошував на необхідності застосування принципу пріоритету змісту правовідносин над їх формою. Це означає, що при вирішенні спорів суди повинні виходити не з назви договору, а з фактичних обставин, зокрема: наявності підпорядкування праців-

ника роботодавцю; систематичності виконання роботи; виплати винагороди за процес праці, а не за результат.

Зазначений підхід має принципове значення для запобігання зловживанням у сфері цифрової зайнятості та забезпечення належного рівня захисту трудових прав працівників.

Судова практика у сфері дистанційної та гібридної роботи в Україні перебуває на стадії формування. Наявні рішення судів свідчать про поступове вироблення підходів до вирішення спорів, проте вони залишаються фрагментарними та не завжди узгодженими.

Суди, як правило, виходять із необхідності: забезпечення балансу інтересів сторін; захисту прав працівника як слабшої сторони трудових відносин; недопущення зловживань з боку роботодавців.

Разом з тим відсутність усталеної судової практики ускладнює прогнозованість правозастосування, що негативно впливає на правову визначеність у сфері трудових відносин.

Таким чином, проблеми правозастосування у сфері дистанційної та гібридної роботи мають комплексний характер і зумовлені як недосконалістю нормативного регулювання, так і швидкими темпами цифровізації суспільства. Їх вирішення потребує системного підходу, що передбачає як удосконалення законодавства, так і формування сталої судової практики з урахуванням сучасних викликів та європейських стандартів захисту трудових прав.

З урахуванням проведеного аналізу чинного законодавства України, а також виявлених проблем правозастосування у сфері дистанційної та гібридної роботи, доцільним є формулювання комплексних напрямів удосконалення правового регулювання, спрямованих на забезпечення ефективного балансу між гнучкістю організації праці та гарантіями трудових прав працівників.

Одним із ключових напрямів удосконалення трудового законодавства є законодавче визначення поняття гібридної роботи та встановлення її правового режиму. Відсутність нормативного закріплення цієї форми організації праці зумовлює правову невизначеність, що негативно впливає на стабільність трудових правовідносин.

У цьому контексті доцільно передбачити:

- визначення гібридної роботи як поєднання дистанційної та стаціонарної форм праці;
- встановлення особливостей режиму робочого часу;
- регламентацію порядку чергування форм роботи;
- закріплення гарантій працівників, які працюють у гібридному форматі.

З метою забезпечення належної реалізації права працівника на відпочинок доцільно імплементувати у національне законодавство концепцію «права на відключення» (right to disconnect), яка отримала розвиток у праві Європейського Союзу [11, с. 477].

Вказане право передбачає можливість працівника:

- не відповідати на робочі повідомлення поза межами робочого часу;
- не зазнавати негативних наслідків у зв'язку з відмовою від комунікації у неробочий час.

Закріплення цього інституту дозволить мінімізувати ризики надмірного навантаження працівників та сприятиме дотриманню стандартів охорони праці.

Особливої уваги потребує питання обліку робочого часу дистанційних працівників. З огляду на гнучкий характер такої форми зайнятості, традиційні підходи до обліку робочого часу втрачають свою ефективність.

У зв'язку з цим доцільно: визначити правові механізми фіксації робочого часу із використанням цифрових інструментів; встановити чіткі критерії відмежування робочого часу від часу відпочинку; унормувати порядок залучення до понаднормової роботи та її оплати.

В умовах євроінтеграційного курсу України важливого значення набуває адаптація національного трудового законодавства до *acquis* ЄС [12, с. 330]. Це стосується, зокрема, імплементації положень директив ЄС у сфері організації робочого часу, захисту прав працівників та цифровізації праці.

Доцільним є врахування:

- рекомендацій Європейської Комісії щодо дистанційної роботи;
- практики держав-членів ЄС у сфері регулювання гнучких форм зайнятості;
- підходів до забезпечення балансу між роботою та особистим життям (*work-life balance*).

Цифровізація трудових відносин обумовлює необхідність формування повноцінного інституту електронного трудового права. У цьому контексті важливим є вдосконалення правового регулювання електронного документообігу, укладення трудових договорів у цифровій формі та використання електронних засобів комунікації між сторонами трудового договору.

Зокрема, потребують нормативного закріплення: порядок укладення, зміни та припинення трудового договору в електронній формі; використання електронних доказів у трудових спорах; гарантії захисту персональних даних працівників у цифровому середовищі.

Висновки. Проведене дослідження дає підстави стверджувати, що цифровізація трудових відносин є об'єктивним, закономірним і незворотним процесом, який зумовлює системну трансформацію традиційних підходів до правового регулювання праці. Впровадження дистанційної та гібридної форм організації праці, нормативно закріплених, зокрема, у положеннях ст. 60² Кодексу законів про працю України [1], стало адекватною реакцією законодавства на сучасні соціально-економічні виклики, включаючи умови воєнного стану та інтенсивний розвиток цифрової економіки.

Встановлено, що дистанційна та гібридна робота не лише розширюють можливості реалізації права на працю, а й формують якісно нову модель трудових правовідносин, що характеризується підвищеним рівнем автономії працівника, гнучкістю організації робочого часу та широким застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій. Водночас така трансформація супроводжується виникненням нових правових викликів, зокрема щодо забезпечення ефективного захисту трудових прав, включаючи право на відпочинок, безпечні умови праці, захист персональних даних, а також запобігання надмірному цифровому контролю з боку роботодавця.

Доведено, що чинне трудове законодавство України, попри суттєві оновлення, лише частково відповідає сучасним потребам регулювання цифрових форм зайнятості. Нормативне закріплення дистанційної роботи створило необхідну правову основу, однак низка ключових аспектів залишається недостатньо врегульованою, зокрема питання обліку робочого часу, визначення меж контролю роботодавця, правового статусу гібридної роботи та механізмів забезпечення балансу між роботою і особистим життям. Надання працівникові права на самостійний розподіл робочого часу, з одного боку, посилює гнучкість трудових відносин, а з іншого – ускладнює забезпечення належного рівня контролю за дотриманням трудових гарантій.

Аналіз правозастосовної практики свідчить про її фрагментарний характер та відсутність усталеної судової доктрини у справах, пов'язаних із дистанційною працею. У цьому контексті особливого значення набувають правові позиції Верховного Суду, які ґрунтуються на пріоритеті змісту правовідносин над їх формальним оформленням, що є важливим інструментом запобігання підміні трудових відносин цивільно-правовими конструкціями.

Обґрунтовано, що подальший розвиток правового регулювання дистанційної та гібридної роботи має здійснюватися на засадах системного та комплексного підходу. Такий підхід передбачає нормативне закріплення гібридної форми зайнятості, впровадження інституту «права на відключення» як ключової гарантії дотримання балансу між професійною діяльністю та особистим життям, удосконалення механізмів обліку робочого часу із використанням цифрових технологій, а також формування концепції електронного трудового права як окремого напрямку правового регулювання.

Важливим напрямом розвитку є гармонізація національного трудового законодавства із правом Європейського Союзу, що сприятиме імплементації сучасних стандартів захисту прав працівників, підвищенню рівня правової визначеності та ефективності правозастосування. Особливої уваги потребує врахування європейських підходів до регулювання дистанційної праці, зокрема щодо забезпечення права на відключення, прозорості цифрового контролю та гарантій гідних умов праці.

Отже, ефективне правове регулювання дистанційної та гібридної роботи виступає ключовою передумовою забезпечення стабільності трудових правовідносин у цифрову епоху. Воно має ґрунтуватися на поєднанні принципів гнучкості, правової визначеності та пріоритету прав людини, що дозволить забезпечити належний рівень захисту працівників, підвищити адаптивність ринку праці та відповісти на виклики сучасного суспільного розвитку.

Конфлікт інтересів. Авторка, Обушенко Наталія Миколаївна, є членом редакційної колегії цього Збірника. Вона не брала участі в призначенні рецензентів, обробці або прийнятті рішень щодо цієї статті.

Політика використання штучного інтелекту. Авторка декларує, що під час створення даної роботи не використовувала методи штучного інтелекту.

Література

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (зі змінами і доповненнями). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
2. Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення правового регулювання надомної та дистанційної роботи: Закон України від 27.03.2025 № 4339-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4339-20#Text>
3. О. В. Гоц-Яковлева. Дистанційна робота як нова реальність: проблеми соціального захисту для окремих категорій працівників. Збірник наукових праць ХНПУ імені Г. С. Сковороди "Право", Випуск 40, 2024 р., С. 284-290. <https://doi.org/10.34142/23121661.2024.40.34>
4. Про електронні документи та електронний документообіг: Закон України від 22.05.2003 № 851-IV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-15#Text>
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
6. Bohdan Torokhtii, Larysa Nalyvaiko, Volodymyr Horbalinskyi, Nataliia Obushenko, Oleg Bolgar. Legislation of the European Union and Ukraine on the Principles of Social Security. Vol. 5 No. 1 (2026): Nusantara: Journal of Law Studies. С. 1–24.
7. Венедіктов С. В. Трудове право України: навч. посіб. Київ: Юрінком Інтер, 2020. 217 с.
8. Ярошенко О. М. Трудове право України: теоретико-правові засади. Харків: Право, 2019. 376 с.
9. Колот А. М. Трансформація інституту зайнятості в умовах цифрової економіки. Економіка України. 2021. № 3. С. 15–28.
10. Коваленко О. А. Цифровізація праці: правові аспекти. Право України. 2022. № 7. С. 45–58.
11. De Stefano V. The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the “Gig-Economy”. Comparative Labor Law & Policy Journal. 2016. Vol. 37. P. 471–504.
12. Andriy Basko, Natalia Hryshyna, Nataliia Obushenko, Ihor Fedorov, Mykola Koteliukh. Principles of law in the legal regulation of social relations in modern conditions: administrative, criminal and constitutional aspects. Jurnal Cita Hukum – Indonesian Law Journal Vol 12, No 2. 2024. С. 321-338. <https://doi.org/10.15408/jch.v12i2.41224>

DIGITALIZATION OF LABOUR RELATIONS: LEGAL REGULATION OF REMOTE AND HYBRID WORK

N. Obushenko

Abstract. The article provides a comprehensive analysis of the legal regulation of remote and hybrid work in the context of the digitalization of labour relations. It is substantiated that the introduction of information and communication technologies leads to a transformation of traditional approaches to work organization, which has become particularly relevant in Ukraine under martial law.

The study examines the essence and legal nature of remote and hybrid work, identifies their key characteristics, and determines their place within the system of modern labour relations. The current legislation of Ukraine is analyzed, in particular the provisions of the Labour Code of Ukraine, as well as recent amendments introduced by the Law of Ukraine dated March 27, 2025 No. 4339-IX, aimed at improving the legal regulation of remote work.

Special attention is paid to the challenges of ensuring labour rights in the digital environment, including issues related to working time accounting, ensuring the right to rest, defining the limits of employer control, and the qualification of legal relations. The article also analyzes current judicial practice and outlines its role in shaping approaches to law enforcement.

Based on the conducted research, the key problems of legal regulation of remote and hybrid work are identified, and directions for its improvement are formulated, taking into account European standards. In particular, the necessity of legal recognition of hybrid work, the introduction of the right to disconnect, improvement of working time regulation mechanisms, and the development of electronic labour law are substantiated.

It is concluded that effective legal regulation of remote and hybrid work is an important condition for ensuring a proper balance between flexibility in labour relations and the protection of employees' rights, as well as for adapting the labour market to the challenges of the digital economy.

Particular attention is also paid to the need to ensure an appropriate level of legal certainty in the field of digital labour relations, which requires the improvement of mechanisms for the legal protection of employees, the adaptation of national legislation to the conditions of digital transformation, and the strengthening of the role of judicial practice in developing unified approaches to resolving labour disputes. It is emphasized that further development of the legal regulation of remote and hybrid work should be carried out in accordance with the principles of social justice, legal certainty, and the priority of human rights, which corresponds to current trends in the development of labour law in the context of globalization and European integration.

Keywords: digitalization of labour relations, remote work, hybrid work, labour law, legal regulation of labour, information and communication technologies, electronic labour law, working time, right to rest, right to disconnect, flexible forms of employment, martial law, judicial practice.

Стаття надійшла до редакції / Received: 12.03.2026

Прийнята до друку після рецензування / Revised and Accepted: 31.03.2026

Дата публікації статті / Published: 21.04.2026.