

**Андрій БІЛОХА,**

здобувач вищої освіти третього року навчання, спеціальність 081 - Право, третій освітньо-науковий рівень доктор PhD кафедри права гуманітарно-правового факультету Національного аерокосмічного університету «Харківський авіаційний інститут», Харків, Україна  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0602-1297>  
e-mail: a.i.bilokha@khai.edu

**Науковий керівник: Наталія ФЕДОСЕНКО,**

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри права гуманітарно-правового факультета Національного аерокосмічного університету «Харківський авіаційний інститут», Харків, Україна,  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6615-3937>  
e-mail: n.fedosenko@khai.edu

DOI: <https://doi.org/10.32620/pls.2025.8.04>

## СПЕЦІАЛЬНІ ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ В РОЗРІЗІ СПРОЩЕНОГО РЕЖИМУ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

**Анотація:** У тезах окрему увагу приділено законодавчим новелам, запроваджених Законом України від 19.07.2022 року № 2434-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність», крізь призму трансформації інституту звільнення, з особливим фокусом на розширенні диспозитивних засад визначення підстав для розірвання трудового договору про дистанційну роботу. Автором досліджено механізм договірних регулювань, який надає сторонам право самостійно закріплювати у контракті специфічні причини припинення співпраці, що виходять за межі вичерпного переліку Кодексу законів про працю України, зокрема: систематичне порушення строків комунікації, невиконання вимог щодо кібербезпеки, втрата кваліфікації або виконання роботи третіми особами. Окреслено проблематику легітимізації таких договірних підстав в умовах спрощеного режиму регулювання та їх співвідношення із загальними гарантіями трудових прав. Значну увагу також приділено процедурним ризикам одностороннього розірвання договору за ініціативою роботодавця та ролі обов'язкових компенсаційних виплат як інструменту забезпечення балансу інтересів сторін при застосуванні нестандартних підстав звільнення.

**Ключові слова:** трудовий договір, трудовий договір про дистанційну роботу, звільнення, спрощений режим регулювання трудових відносин.

Законом України від 19.07.2022 року № 2434-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» (далі – Закон) до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) внесено зміни, у результаті яких КЗпП України доповнено главою III-Б. Сфера дії Закону охоплює трудові відносини з роботодавцями із чисельністю персоналу до 250

осіб, а також трудові відносини з працівниками, чия заробітна плата перевищує вісім розмірів мінімальної. Нормативний акт суттєво розширює принцип диспозитивності, надаючи пріоритет умовам індивідуального трудового договору над загальними імперативними нормами трудового права, у тому числі й самостійно визначати підстави припинення трудового договору.

Безпосередньо КЗпП України визначає загальні підстави для припинення трудового договору в статтях 36, 38, 40 та 41, відповідно до

ініціатора такого припинення. Положення цих статей діють на всі трудові договори, які укладені в парадигмі українського ринку праці. До найбільш популярних підстав припинення трудового договору можна віднести згоду сторін про припинення трудового договору, скорочення штату підприємства, невідповідність працівника займаній посаді, систематичне невиконання обов'язків без поважних причин, прогул, тобто відсутність працівника на роботі більше 3-х годин протягом робочого дня тощо.

Так, безумовно, загальні підстави регламентують гарантії прав працівника стосовно законності його звільнення та унеможливлення незаконного звільнення, як такого, проте породжують досить високий рівень бюрократії в цій процедурі. Така регламентована процедура створює певні незручності в контексті звільнення в коротко визначені строки.

Важливим аспектом Закону є його тимчасовий характер, що актуалізується в умовах дії воєнного стану, підкреслюючи його спрямованість на адаптацію економіки до кризових умов. Аналіз положень Закону свідчить про зміщення парадигми від жорсткого державного регулювання до договірної свободи сторін. Зокрема, сторонам надано право самостійно визначати у договорі додаткові підстави для його припинення, що фактично нівелює виключність переліку підстав звільнення, закріплених у статтях 36, 40 та 41 КЗпП.

При цьому важливо зазначити, що трансформація нормативного закріплення підстав для припинення дії трудового договору досить неоднозначно впливає на інститут дистанційної роботи в Україні.

У разі дотримання умов, визначених главою III-Б КЗпП України, роботодавець разом із дистанційним працівником у трудовому договорі про дистанційну роботу мають право визначити додаткові підстави припинення такого трудового договору. Тобто сторони зможуть визначити додаткові підстави припинення, які відповідатимуть принципу справедливості, розумності та верховенства права.

Наприклад, в трудовому договорі про дистанційну роботу сторонами можуть бути закріплені такі підстави для припинення дії договору, як: систематичне порушення строків виконання поставлених задач, відсутність комунікації дистанційного працівника з роботодавцем без поважних причин протягом 24 годин, втрата кваліфікації або закінчення строку дії необхідних сертифікатів без подальшого продовження їх дії, виконання третіми особами поставлених завдань замість працівника, порушення правил кібербезпеки або конфіденційності, встановлених на підприємстві локальними нормативними актами, тощо.

Водночас Я.В. Свічкарьова, аналізуючи положення III-Б КЗпП України, доходить висновку, що ця глава не відповідає положенням Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з

ініціативи роботодавця» 1982 року, яка була ратифікована Україною 04.02.1994 року. На думку науковиці, ст. 4 Конвенції містить положення про те, що законні трудові відносини з працівником не можуть припинятись, якщо немає законних підстав для цього, які повинні пов'язуватись з поведінкою чи здібностями відповідної особи. Також авторкою визначені інші нормативно-правові акти міжнародного права, положенням яких не відповідає прийнятий Закон. До переліку таких актів, зокрема, належить Директива Ради ЄС № 2019/1152 «Про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі» [3].

Т.В. Колеснік у свою чергу наголошує на тому, що використання договірної регулювання трудових відносин призведе до погіршення умов трудового договору для працівника порівняно з чинним законодавством. Зокрема, йдеться про надання роботодавцю необмеженого права на розірвання трудового договору за його ініціативою в односторонньому порядку (ч. 2 нової ст. 49–8 КЗпП) поза межами підстав визначених ст. ст. 40 та 41 КЗпП України [4].

Також дещо сумнівним виглядають способи розірвання трудового договору про дистанційну роботу в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Так, якщо до можливості розірвання договору шляхом укладення додаткової угоди немає ніяких зауважень, то спосіб розірвання трудового договору шляхом надіслання повідомлення про розірвання трудового договору засобами поштового зв'язку є дискурсивним та таким, який не відповідає Конституції України разом з міжнародними нормативно-правовими актами в сфері праці. У такому випадку гарантії прав працівника на доступ до праці нівелюються майже в повному обсязі. Такої думки також притримується й О.В. Байло, яка вважає, що використання засобів поштового зв'язку для повідомлення працівника є неналежним способом, особливо в умовах воєнного стану і можливого неспівпадіння інформації щодо фактичного місця проживання та зареєстрованого місця проживання [5].

Проте законодавцем в такому випадку були покладені зусилля на збалансування інтересів сторін трудового договору. Законодавець запровадив прогресивну шкалу розрахунку компенсації, що базується на прямій залежності між розміром виплати та сумарним стажем роботи працівника у конкретного роботодавця. Так, наприклад, при короткостроковій зайнятості до 30 днів передбачено виплату 50% мінімальної заробітної плати, при роботі понад 30 днів — однієї мінімальної заробітної плати, тоді як для тривалих відносин встановлено підвищені гарантії у розмірі трьох, у разі, якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад один рік, та п'яти мінімальних заробітних плат відповідно, якщо понад два роки.

Проведений аналіз дозволяє стверджувати, що законодавчі нововведення, запроваджені Законом,

характеризують процес трансформації вітчизняного трудового права в контексті впливу зовнішніх чинників на ринок праці. Така трансформація полягає у зміні вектора від жорсткого нормативного контролю до розширеної договірної диспозитивності. Цей процес відображає спробу законодавця адаптувати інститут найманої праці, зокрема в умовах дистанційної зайнятості та воєнного стану, до динамічних вимог ринкової економіки шляхом запровадження додаткових підстав припинення

трудових відносин. Водночас таке спрощення процедури звільнення, зокрема можливість повідомлення поштою, викликає зауваження науковців через ризик порушення прав працівників та невідповідність міжнародним стандартам, таким як Конвенція МОП № 158. Намагаючись збалансувати інтереси сторін, законодавець запровадив обов'язкову грошову компенсацію при звільненні, розмір якої залежить від тривалості роботи, що виступає певним запобіжником від свавілля роботодавця.

#### Бібліографічні посилання

1. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 12 жовт. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 06.12.2025).

2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність : Закон України від 19.07.2022 № 2434-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text> (дата звернення: 06.12.2025).

3. Свічкарьова Я. В., Зав'ялов Є. В. Деякі питання спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". Серія: "Юридичні науки". 2022. № 10. URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2308-2022-10-8350> (дата звернення: 07.12.2025).

4. Колеснік Т.В. «Дерегуляція трудових відносин: нові правила та виклики». Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції: Тези доповідей і наукових повідомлень учасників XI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 8 жовтня 2021 р.). Харків: Право, 2021. С. 21–24.

5. Байло О.В. Правове регулювання трудових відносин при передачі суб'єкта господарювання. Вісник Одеського національного університету. Правознавство 26.2 (2024). URL: <http://pd.onu.edu.ua/article/view/267965/266506> (дата звернення: 08.12.2025).

#### A. Bilokha

Special grounds for termination of a remote work employment contract in the context of the simplified labor relations regulatory regime.

**Abstract:** The abstract provides a comprehensive analysis of the legislative novelties introduced by the Law of Ukraine dated July 19, 2022, No. 2434-IX "On Amending Certain Legislative Acts of Ukraine regarding Simplifying the Regulation of Labor Relations in the Sphere of Small and Medium Enterprises and Reducing the Administrative Burden on Entrepreneurial Activity," through the prism of the transformation of the dismissal institution, with a special focus on expanding the dispositive principles for determining grounds for termination of a remote work employment contract. The author examines in detail the mechanism of contractual regulation, which grants the parties the right to independently stipulate in the contract specific reasons for terminating cooperation that extend beyond the exhaustive list provided by the Labor Code of Ukraine, in particular: systematic violation of communication deadlines, non-compliance with cybersecurity requirements, loss of qualification, or performance of work by third parties. The issues regarding the legitimization of such "contractual" grounds under the simplified regulatory regime and their correlation with general labor rights guarantees are outlined. Significant attention is also paid to the procedural risks of unilateral contract termination at the employer's initiative and the role of mandatory compensation payments as an instrument for ensuring a balance of interests between the parties when applying non-standard grounds for dismissal.

**Keywords:** employment contract, remote work employment contract, dismissal, simplified regime of labor relations regulation.

#### Зразок для цитування:

Білоха А. Спеціальні підстави припинення трудового договору про дистанційну роботу в розрізі спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Пропліє права та безпеки, 2025. №8. С. 44-46. DOI: <https://doi.org/10.32620/pls.2025.8.04>.