

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ

Білоха А.І.,
*здобувач вищої освіти четвертого року навчання,
спеціальність 081 - Право,
третьої освітньо-наукової рівень доктор PhD
кафедри права гуманітарно-правового факультету
Національного аерокосмічного університету
«Харківський авіаційний інститут»
ORCID: 0000-0002-0602-1297
E-mail: a.i.bilokha@khai.edu*

Білоха А.І. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору про дистанційну роботу.

У статті здійснюється комплексне дослідження інституту матеріальної відповідальності сторін трудового договору в умовах стрімкого поширення дистанційної форми роботи. Проаналізовано ключові концептуальні відмінності матеріальної відповідальності від дисциплінарної, при цьому особливу увагу акцентовано на її правовідновлювальній (компенсаційній) функції та двосторонньому характері. Розглянуто погляди провідних вітчизняних науковців щодо правової природи матеріальної відповідальності працівника і роботодавця. Підкреслено існуючий законодавчий дисбаланс, за якого відповідальність працівника детально регламентована, тоді як норми щодо відповідальності роботодавця залишаються розпорошеними.

Визначено, що нові форми зайнятості, зокрема дистанційна робота, зумовили суттєву трансформацію класичних моделей юридичної відповідальності. Досліджено новели трудового законодавства (зокрема, ст. 135-1 та п. 10 ст. 134 КЗпП України), які розширюють межі застосування повної матеріальної відповідальності щодо працівників, що виконують роботу дистанційно з використанням наданого роботодавцем обладнання.

Окрему увагу приділено дискусійним аспектам практичної реалізації обов'язків роботодавця щодо створення умов для збереження майна в умовах об'єктивної відсутності безпосереднього контролю за віддаленим робочим місцем (відповідно до ст. 131, 137 КЗпП України). Виявлено правові колізії, що виникають під час процесу розмежування винної недбалості дистанційного працівника та категорії нормального виробничого ризику в нетипових домашніх умовах. Обґрунтовано, що розширення можливостей притягнення дистанційних працівників до повної матеріальної відповідальності частково балансується покладенням основного тягаря доказування вини на роботодавця (ст. 138 КЗпП України), а також механізмом обчислення збитків із обов'язковим урахуванням амортизації майна. Зроблено висновок про гостру необхідність подальшого вдосконалення механізмів правового регулювання та систематизації норм відповідальності за для забезпечення справедливого паритету майнових інтересів сторін.

Ключові слова: матеріальна відповідальність, дистанційна робота, трудовий договір про дистанційну роботу, роботодавець, працівник, компенсаційна функція, повна матеріальна відповідальність.

Bilokha A.I. Material liability of the parties to an employment contract for remote work.

The article conducts a comprehensive study of the institute of material liability of the parties to an employment contract in the context of the rapid spread of remote work. The key conceptual differences between material and disciplinary liability are analyzed, with special attention paid to its restorative (compensatory) function and bilateral nature. The views of leading domestic scholars regarding the legal nature of the material liability of an employee and an employer are considered. The existing legislative imbalance is emphasized, under which the employee's liability is detailed, while the norms regarding the employer's liability remain scattered.

It is determined that new forms of employment, in particular remote work, have caused a significant transformation of classical models of legal liability. The novelties of labor legislation (specifically,

Article 135-1 and paragraph 10 of Article 134 of the Labor Code of Ukraine), which expand the scope of applying full material liability to employees performing remote work using the equipment provided by the employer, are investigated.

Special attention is paid to the debatable aspects of the practical implementation of the employer's duties to create conditions for the preservation of property given the objective absence of direct control over the remote workplace (according to Articles 131 and 137 of the Labor Code of Ukraine). Legal collisions arising during the differentiation between the culpable negligence of a remote worker and the category of normal production risk in atypical home conditions are identified. It is substantiated that the expanded possibilities of holding remote workers fully materially liable are partially balanced by placing the primary burden of proving guilt on the employer (Article 138 of the Labor Code of Ukraine), as well as by the mechanism for calculating damages with the mandatory consideration of property depreciation. It is concluded that there is an urgent need for further improvement of the legal regulation mechanisms and systematization of liability norms to ensure a fair parity of the property interests of the parties.

Key words: material liability, remote work, employment contract for remote work, employer, employee, compensatory function, full material liability.

Постановка проблеми. Широке впровадження ІТ-технологій та глобальні соціально-економічні зміни зумовили масовий перехід до дистанційних форм зайнятості. Це виявило низку прогалин у класичному трудовому законодавстві, зокрема у сфері забезпечення збереження майна роботодавця та захисту майнових прав працівника. Інститут матеріальної відповідальності, який історично формувався для умов стаціонарної роботи на території підприємства, в умовах віддаленої праці стикається з новими викликами: неможливістю контролю за робочим місцем з боку роботодавця, розмитістю меж виробничого ризику та складністю доказування вини. Усе це зумовлює актуальність наукового переосмислення механізмів матеріальної відповідальності.

Мета дослідження полягає у комплексному аналізі трансформації інституту матеріальної відповідальності сторін трудового договору в умовах дистанційної роботи, виявленні правових колізій у чинному законодавстві України та напрацюванні теоретичних підходів до збалансування майнових інтересів працівника і роботодавця при віддаленій формі зайнятості.

Стан опрацювання проблематики статті. Теоретико-правовим аспектам відповідальності сторін трудового договору присвятили свої праці багато вчених-юристів. Зокрема, проблеми матеріальної відповідальності розглядалися в працях С.Ф. Гуцу, О.М. Лук'яничкова, О.В. Войцишевої, О.Є. Костюченка, Ю.В. Пожарова та інших. Проте, незважаючи на ґрунтовні напрацювання науковців, специфіка реалізації інституту матеріальної відповідальності саме в умовах дистанційної роботи залишається недостатньо вивченою. Більшість існуючих досліджень фокусуються на загальних аспектах відповідальності, тоді як діджиталізація трудових відносин вимагає оновленого підходу.

Виклад основного матеріалу. В системі трудового права інститут юридичної відповідальності виступає фундаментальним механізмом забезпечення належного стану трудової дисципліни та гарантування охорони майнових прав обох суб'єктів трудових правовідносин. В умовах дистанційної форми зайнятості, характерної просторовою відокремленістю працівника від місцезнаходження підприємства та інтенсивною інтеграцією інформаційно-комунікаційних технологій у виробничий процес, проблематика притягнення до юридичної відповідальності набуває особливої правової природи. Об'єктивна неможливість здійснення роботодавцем безпосереднього нагляду за трудовим процесом, у поєднанні з високим рівнем операційної автономії працівника, зумовлюють нагальну потребу в доктринальному та нормативному переосмисленні класичних підходів до реалізації заходів дисциплінарного та матеріального примусу.

Актуалізація наукового пошуку в площині відповідальності сторін трудового договору про дистанційну роботу безпосередньо пов'язана з імперативом забезпечення справедливого балансу їхніх законних інтересів. З одного боку, правовий статус роботодавця вимагає наявності ефективних правових інструментів реагування на деліктну поведінку працівника, зокрема щодо недотримання меж виконання трудових функцій або порушення режиму конфіденційності інформації. З іншого боку, специфіка віддаленої праці вимагає формування додаткових законодавчих гарантій захисту працівника від безпідставного притягнення до відповідальності.

Розглядаючи інститут матеріальної відповідальності в контексті дистанційної роботи, слід відмежовувати її від дисциплінарної, оскільки матеріальна відповідальність має правовідповідну (компенсаційну) функцію. Якщо дисциплінарна відповідальність спрямована на забезпечення трудового розпорядку і є заходом примусу за проступок, то матеріальна – має на меті відшкодування прямої дійсної шкоди, завданої майну сторін трудового договору. В умовах дистанційної зайнятості ця функція набуває особливого значення у разі передачі працівникові обладнання та засобів праці, які дистанційний працівник використовує для виконання поставлених завдань.

Проте, на відміну від дисциплінарної відповідальності, матеріальна може застосовуватися як до працівника, так і до роботодавця. Такий підхід до тлумачення цього виду відповідальності підтверджує концепцію рівності сторін трудового договору.

Таку ж позицію поділяє і С.Ф. Гуцу, яка зазначає, що на відміну від дисциплінарної відповідальності, що є односторонньою прерогативою роботодавця, матеріальна відповідальність має двосторонній характер: кожен суб'єкт, включаючи роботодавця, зобов'язаний відшкодувати збитки, завдані іншій стороні правовідносин [1, с. 250].

Комплексний аналіз наукової літератури свідчить про те, що в сучасній доктрині трудового права сформувався консолідований підхід до розуміння дуалізму матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Більшість дослідників сходяться на думці, що чинне законодавство характеризується глибоким нормативним дисбалансом, який проявляється у деталізованій регламентації обов'язків працівника на тлі фрагментарного регулювання відповідальності роботодавця.

Як слушно зауважують О.В. Войцишена та О.Є. Костюченко, матеріальна відповідальність працівника є чітко структурованою та містить розгалужену систему правових гарантій і обмежень (зокрема, обмеження стягнення частиною заробітку та межами прямої дійсної шкоди), що надійно захищають його від надмірних майнових втрат [3, с. 106; 4, с. 83]. Натомість норми, що встановлюють відповідальність роботодавця, досі не зведені у самостійну главу Кодексу законів про працю України, а залишаються розпорошеними, що є рудиментом застарілих підходів радянського періоду [3, с. 106].

Попри спільну компенсаційну спрямованість інституту відповідальності обох сторін, науковці виокремлюють їхню різну правову природу. О.М. Лук'яничков акцентує увагу на тому, що відповідальність працівника має виключно особистий характер і базується на презумпції невинності. На противагу цьому, відповідальність роботодавця наближається до цивільно-правової: вона може наставати без вини, охоплювати відшкодування неодержаного прибутку та ґрунтуватися на презумпції винності роботодавця [2, с. 175].

Логічним наслідком виявленого нормативного дисбалансу є спільна позиція вчених щодо необхідності реформування законодавства. Дослідники однакові у тому, що матеріальна відповідальність роботодавця має бути виокремлена у самостійний інститут трудового права [2, с. 176; 3, с. 106]. Практичний механізм такої систематизації пропонує Ю.В. Пожаров, обґрунтовуючи доцільність класифікації відповідальності роботодавця на чотири основні групи (за порушення права на працю, за шкоду майну працівника, за порушення обов'язку видачі документів та за інші порушення трудових обов'язків) із безпосереднім покладенням відповідальності саме на роботодавця як сторону договору, а не лише на керівника підприємства [5, с. 139-141].

Сучасні реалії та стрімке поширення дистанційних форм зайнятості детермінують необхідність концептуального перегляду класичної моделі матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Хоча фундаментальною умовою її настання традиційно залишається наявність прямої дійсної шкоди та вини працівника (ст. 130 КЗпП України), безпосереднє застосування цих загальних норм на специфіку віддаленої праці виявляє низку теоретико-практичних прогалин.

Зокрема, базове правило щодо обмеження відповідальності середнім місячним заробітком (ст. 132 КЗпП) в умовах дистанційної роботи втрачає свою превентивну та компенсаторну ефективність, оскільки вартість наданого працівнику ІТ-обладнання зазвичай багаторазово перевищує цей ліміт. Реакцією законодавця на цю невідповідність стало запровадження норм ст. 135-1 та п. 10 ст. 134 КЗпП України, які легалізували договори про повну матеріальну відповідальність для дистанційних і надомних працівників за ввірене їм майно.

Проте, з наукової точки зору, такий підхід вбачається доволі прямолінійним і контроверсійним. Відбувається фактичне зміщення акцентів із трудового права у площину цивілістики:

працівник, отримуючи техніку для виконання трудової функції, де-факто набуває ознак «зберігача». Сам юридичний факт передачі обладнання генерує для працівника (як дистанційного, так і надомного) підвищений майновий ризик, який охоплює повну вартість шкоди. Це свідчить про тенденцію до перекладання частини підприємницького ризику роботодавця щодо збереження засобів виробництва на найманого працівника, що послаблює захисну функцію трудового права.

Найбільш вразливим елементом цієї юридичної конструкції є правова колізія між обов'язком роботодавця створити умови для збереження майна (ст. 131 КЗпП) та об'єктивною неможливістю контролювати робочий простір працівника поза межами підприємства. У контексті ст. 137 КЗпП, яка вимагає враховувати «конкретну обстановку», виникає фундаментальна проблема доказової асиметрії. Оскільки межа між нормальним виробничо-господарським ризиком (випадковим пошкодженням) та побутовим форс-мажором у домашніх умовах є вкрай розмитою, роботодавцю практично неможливо виконати вимоги ст. 138 КЗпП щодо безспірного доведення винної протиправної поведінки працівника.

Більше того, покладання тягаря доказування на роботодавця в умовах повної відсутності його доступу до місця події перетворює механізм стягнення повної вартості збитків на юридичну фікцію. Навіть наявність справедливого механізму обчислення збитків із урахуванням балансової вартості та амортизації (ст. 135-3 КЗпП) не вирішує первинної проблеми – об'єктивної неможливості ідентифікації протиправності дій та встановлення причинно-наслідкового зв'язку.

З огляду на це, невід'ємною складовою забезпечення паритету інтересів сторін є належна договірна регламентація матеріальних обов'язків роботодавця. Договірні положення про дистанційну роботу вимагають чіткого визначення предмета компенсації із закріпленням вичерпного або орієнтовного переліку витрат, що підлягають відшкодуванню. До таких категорій доцільно відносити експлуатаційні витрати на комп'ютерну техніку, ліцензійне програмне забезпечення, системи кіберзахисту, оплату телекомунікаційних послуг (інтернет-провайдерів, мобільного зв'язку), а також витрати на електроенергію, що безпосередньо зумовлені виробничим процесом. Крім того, у разі використання особистої техніки працівника, обґрунтованим є обов'язкове врахування витрат на оренду такого обладнання або його амортизацію.

Окремої уваги потребує формалізація механізму обчислення компенсаційних виплат. З практичної точки зору, такий розрахунок може базуватися або на фіксованій сумі, визначеній з урахуванням середньоринкових показників, або на документально підтверджених фактичних витратах працівника. При застосуванні другої моделі трудовий договір має містити перелік належних засобів доказування (платіжні квитанції, рахунки-фактури, договори оренди тощо), а також граничні ліміти розміру відшкодування. Відповідною угодою також має імперативно визначатися періодичність і строки здійснення компенсаційних виплат, що, як правило, синхронізуються з періодами виплати заробітної плати, та регламентуватися процедура подання підтверджувальної документації працівником.

Завершальним етапом цього нормативного блоку має бути врегулювання підстав для перегляду або припинення компенсаційних зобов'язань. Зокрема, йдеться про зміну умов виплат у разі модифікації технічних потреб працівника чи трансформації режиму його роботи, а також повне припинення таких виплат у зв'язку з розірванням трудових відносин або поверненням працівника до стаціонарного виконання трудових обов'язків на території підприємства роботодавця.

Висновки. Проведений аналіз дозволяє стверджувати, що інститут матеріальної відповідальності сторін трудового договору в умовах дистанційної роботи зазнає глибокої змістовної трансформації. Цей процес детермінований зміною самої парадигми трудових відносин, де просторова відокремленість працівника вимагає перегляду класичних механізмів збереження майна та відшкодування шкоди.

По-перше, встановлено, що чинне трудове законодавство (зокрема, ст. 135-1 та п. 10 ст. 134 КЗпП України) надало роботодавцю дієві інструменти захисту своїх майнових інтересів шляхом розширення підстав для притягнення дистанційних працівників до повної матеріальної відповідальності за надане обладнання. Проте застосування цих норм на практиці ускладнюється об'єктивною неможливістю роботодавця контролювати умови збереження майна та складністю розмежування винної поведінки працівника від нормального виробничого ризику чи побутового

форс-мажору. Гарантією захисту прав працівника в цьому контексті залишається покладення тягаря доказування вини саме на роботодавця (ст. 138 КЗпП України) та врахування амортизаційних процесів.

По-друге, у ході дослідження виявлено суттєвий законодавчий дисбаланс у регулюванні матеріальної відповідальності: якщо обов'язки працівника деталізовані, то відповідальність роботодавця залишається розпорошеною по різних інститутах трудового права. В умовах дистанційної роботи матеріальні обов'язки роботодавця не обмежуються лише своєчасною виплатою заробітної плати, а розширюються до необхідності компенсації витрат працівника (електроенергія, зв'язок, амортизація власної техніки тощо).

По-третє, доведено, що в умовах чинного нормативного дефіциту ефективного забезпечення паритету інтересів сторін об'єктивно можливе переважно через договірне регулювання. Трудовий договір про дистанційну роботу повинен імплементувати деталізований механізм компенсаційних виплат, що охоплює вичерпний перелік витрат, способи їх документального підтвердження, строки виплат та підстави для їх перегляду чи припинення.

Підсумовуючи, варто наголосити, що сучасні виклики вимагають не декларативного, а системного оновлення КЗпП України шляхом впровадження спеціальних норм, адаптованих до природи дистанційної зайнятості. Зокрема, з метою подолання доказової асиметрії та усунення правової невизначеності, ключовим кроком має стати законодавче закріплення критеріїв «нормального виробничо-господарського ризику» спеціально для дистанційної роботи. Доцільно на нормативному рівні визначити, що до такого ризику належить випадкове пошкодження, вихід з ладу або знищення ввіреного майна внаслідок дії об'єктивних побутових факторів чи інфраструктурних збоїв (перепади напруги, перебої у зв'язку тощо), що виключає притягнення до матеріальної відповідальності за відсутності доведеного роботодавцем умислу або грубої необережності працівника.

Перспективним напрямом розвитку вітчизняного трудового законодавства також є систематизація норм щодо матеріальної відповідальності роботодавця у самостійний правовий інститут. Поряд із визначенням меж ризику, нагальною є потреба законодавчого закріплення імперативних базових (мінімальних) стандартів компенсації витрат дистанційних працівників (зокрема, фіксованого механізму розрахунку амортизації власного обладнання). Комплексна реалізація цих пропозицій дозволить мінімізувати кількість трудових спорів, унеможливить зловживання свободою договору та забезпечить реальну рівність сторін трудових правовідносин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гуцу С.Ф. Матеріальна відповідальність як самостійний вид юридичної відповідальності в трудовому праві. *Право і безпека*. 2011. № 3 (40). С. 249–251. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2011_3_56 (дата звернення: 15.03.2026).
2. Лук'янчиков О.М. Матеріальна відповідальність роботодавця як самостійний інститут трудового права. *Порівняльно-аналітичне право*. 2013. № 3-1. С. 174–176. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis_2015_2_21 (дата звернення: 15.03.2026).
3. Войцишена О.В. Особливості застосування трудового законодавства про матеріальну відповідальність працівників. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 3. С. 104–107. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/8a3321db-b3cc-441c-af08-6e5ac01ca173/content> (дата звернення: 15.03.2026).
4. Костюченко О.Є. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: сучасний стан та перспективи розвитку. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 82–85. URL: <https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/f33f2c71-3483-4964-bd1b-4ff8078c6944/content> (дата звернення: 15.03.2026).
5. Пожаров Ю.В. Відповідальність роботодавця у трудових правовідносинах. *Актуальні проблеми держави і права*. 2010. С. 138–141. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2010_52_25 (дата звернення: 16.03.2026).
6. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 16.03.2026).
7. Пишнов О.Ю., Валецька О.В. Поняття, види матеріальної відповідальності працівника. *Х Юридичні могилянські читання*. 2024. С. 112–116. URL: <https://dspace.chmnu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2298/1/%8F.pdf#page=112> (дата звернення: 19.03.2026).

8. Ілющенко А.С. Окремі питання відмежування правового регулювання матеріальної відповідальності працівників. Виклики правничої професії в умовах воєнного стану: матеріали круглого столу до Дня юриста (м. Харків, 6 жовтня 2022 року). Харків, 2022. С. 135–136. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/f52a9d0b-964d-43b1-9687-9037b111dcc5/content> (дата звернення: 19.03.2026).

Дата першого надходження рукопису до видання: 01.04.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 23.04.2026
Дата публікації: 10.05.2026

© Білоха А.І., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0