УДК 349.2.
DOI https://doi.org/10.51989/NUL.2026.4.41

РОБОЧИЙ ЧАС І ЧАС ДОСТУПНОСТІ ПРАЦІВНИКА: ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РОЗМЕЖУВАННЯ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ



Мартинишин Любов Ярославівна,
orcid.org/0009-0008-5053-2773
аспірантка
Львівського національного університету імені Івана Франка

У статті досліджено поняття робочого часу як одного з ключових елементів трудових відносин, визначено його сутність, правову природу та місце у системі трудового права. Проаналізовано наукові підходи до трактування категорії «робочий час», зокрема розглянуто позиції вітчизняних учених, які акцентують увагу на нормативному, договірному та функціональному аспектах цього поняття. На основі узагальнення наукових підходів запропоновано комплексне за змістом визначення робочого часу як установленого законодавством, колективним і трудовим договором періоду, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку зобов'язаний виконувати свої трудові функції або перебувати в розпорядженні роботодавця в інших передбачених законодавством чи договором випадках, а роботодавець – забезпечити працівника необхідними для цього умовами та засобами праці. Проаналізовано робочий час як не лише об'єкт правового регулювання, а й важливу умову трудового договору, яка визначає межі реалізації прав і обов'язків сторін трудових відносин.

Розкрито особливості правового регулювання робочого часу в умовах цифровізації економіки та поширення дистанційної й гнучкої зайнятості. Обґрунтовано необхідність подальшого вдосконалення правового регулювання «права на відключення», яке в українському законодавстві вже отримало часткове закріплення через інститут періоду відключення. Розроблено авторський багатофакторний критерій розмежування робочого часу і часу доступності працівника, сформульований на основі синтезу практики Суду Європейського Союзу та чинного законодавства України, а також сформульовано пропозицію щодо вдосконалення статті 60-2 Кодексу законів про працю України.

Проаналізовано чинну редакцію статті 60-2 Кодексу законів про працю України та виявлено відсутність у ній об'єктивних критеріїв розмежування робочого часу і часу доступності дистанційного працівника. Наголошено на важливості гармонізації національного законодавства з практикою Суду Європейського Союзу, що сприятиме підвищенню рівня соціального захисту працівників в умовах дистанційної зайнятості.

Ключові слова: *робочий час, трудові відносини, правове регулювання, дистанційна робота, гнучка зайнятість, трудове право, право на відпочинок.*

Martynyshyn Liubov. Working time and employee availability time: problems of legal delineation under remote employment

The article examines the concept of working time as one of the key elements of labor relations, defines its essence, legal nature, and place within the system of labor law. Scientific approaches to the interpretation of the category of "working time" are analyzed, in particular the positions of Ukrainian scholars who emphasize the regulatory, contractual, and functional aspects of this concept. Based on the generalization of scientific approaches, a comprehensive definition of working time is proposed as a period established by legislation and by the collective and employment contract, during which an employee, in accordance with internal labor regulations, is obliged to perform their labor functions or to remain at the employer's disposal in other cases provided by legislation or the contract, while the employer is obliged to provide the employee with the necessary conditions and means of work. Working time is analyzed as not

merely an object of legal regulation but also an essential condition of the employment contract that determines the limits of the rights and obligations of the parties to labor relations.

The peculiarities of legal regulation of working time under the conditions of digitalization of the economy and the spread of remote and flexible forms of employment are revealed. The necessity of further improving the legal regulation of the "right to disconnect", which has already received partial recognition in Ukrainian legislation through the institution of the disconnection period, is substantiated. An original multi-factor criterion for distinguishing working time from an employee's availability time is developed, based on a synthesis of Court of Justice of the European Union case law and current Ukrainian legislation, together with a proposal to improve Article 60-2 of the Labor Code of Ukraine.

The current wording of Article 60-2 of the Labor Code of Ukraine is analyzed, revealing the absence of objective criteria for distinguishing working time from a remote employee's availability time. The importance of harmonizing national legislation with Court of Justice of the European Union case law is emphasized, which will contribute to improving the level of social protection of employees under remote employment.

Key words: *working time, labor relations, legal regulation, remote work, flexible employment, labour law, right to rest.*

Постановка проблеми. У сучасних умовах цифровізації економіки та поширення дистанційної й гнучкої зайнятості класичне розуміння робочого часу, закріплене у чинному Кодексі законів про працю України [1], дедалі частіше не відповідає фактичним умовам праці. Значна частина працівників виконує трудові функції поза межами фіксованого графіка, а формально вільний від роботи час фактично залишається доступним для роботодавця через цифрові засоби зв'язку, що ускладнює як облік робочого часу, так і захист права працівника на відпочинок.

Особливої гостроти ця проблема набула у зв'язку із запровадженням дистанційної роботи як окремої форми зайнятості [2] та закріпленням у статті 60-2 КЗпП України інституту «періоду відключення», який, однак, не супроводжується законодавчо визначеними критеріями розмежування робочого часу і часу формальної доступності працівника. Відсутність таких критеріїв створює ризики зловживань з боку роботодавця та невизначеність для працівника щодо меж його трудових обов'язків у неробочий час. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю усунення зазначеної прогалини з урахуванням практики Суду Європейського Союзу та досвіду держав-членів Європейського Союзу в контексті євроінтеграційних процесів в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематику поняття та правової природи робочого часу досліджували І. В. Саленко [3], В. С. Ткаченко [4] та О. М. Ярошенко [5], визначення яких проаналізовано в основній частині статті. Окремі складові робочого часу та особливості його правового регулювання розглядали Л. О. Остапенко та ін. [6], С. М. Синчук [7] та О. Проценко [8]. Питання правового регулювання дистанційної роботи й «права на відключення» висвітлені у публікаціях В. Поліщук [9] та І. Шеремети [10]. У практиці Суду Європейського Союзу проблематику робочого часу у форматі чергування (stand-by time) послідовно розкрито у справах Matzak, DJ та RJ [11; 12]. Попри значну кількість наукових праць, недостатньо дослідженими залишаються питання правової природи часу доступності дистанційного працівника та об'єктивних критеріїв його відмежування від робочого часу.

Метою статті є комплексне дослідження поняття робочого часу як елемента трудових відносин, з'ясування його правової природи та розроблення критеріїв розмежування робочого часу і часу доступності працівника в умовах дистанційної зайнятості.

Методи дослідження. У процесі дослідження використано діалектичний і формально-юридичний методи – для аналізу чинного законодавства; порівняльно-правовий метод – для зіставлення підходів національного і європейського права; метод аналізу судової практики – для дослідження рішень Суду ЄС у справах Matzak, DJ та RJ; системно-структурний і логіко-юридичний методи – для формулювання авторського критерію та de lege ferenda пропозиції.

Виклад основного матеріалу. Поняття робочого часу є однією з базових категорій трудового права: воно визна-

чає часові межі виконання працівником трудових обов'язків і слугує критерієм організації праці, її оплати та контролю. У національному законодавстві відсутнє легальне визначення робочого часу – його зміст розкривається через сукупність норм глави IV КЗпП України [1].

За твердженням І. В. Саленко, робочим часом є час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, умов трудового договору або з інших законних підстав, на основі яких він працює, виконує трудову функцію, а також час перебування на робочому місці (або поза ним) в інших випадках, передбачених законодавством [3, с. 186]. Таке визначення охоплює не лише час виконання трудової функції, а й інші періоди перебування працівника у розпорядженні роботодавця; подібне розширене розуміння робочого часу існувало і раніше, однак у сучасних умовах гнучких форм зайнятості кількість таких періодів помітно зросла. Типовим прикладом є дистанційний працівник, який формально перебуває поза робочим часом, однак залишається доступним для термінових звернень роботодавця через месенджер чи електронну пошту, що й актуалізує потребу в чіткому розмежуванні робочого часу і часу такої доступності.

В. С. Ткаченко акцентує увагу на договірній природі робочого часу, визначаючи узгоджений нормальний робочий час як години, які працівник має витрачати на роботу згідно з угодою, досягнутою в ході колективних переговорів (на підставі галузевих або міжгалузевих угод), на локальному рівні – у колективному договорі, або внаслідок індивідуальних переговорів між роботодавцем і працівником [4, с. 133]. Таке визначення є вужчим за наведене вище, оскільки зосереджується переважно на нормальному робочому часі та механізмах його договірного узгодження.

О. М. Ярошенко пропонує розглядати робочий час як визначений законодавчими, підзаконними та локальними нормативно-правовими актами, а також угодою сторін трудових правовідносин календарний період, упродовж якого працівник зобов'язується перебувати на робочому місці, виконуючи трудові функції, а роботодавець – забезпечити його необхідними умовами та засобами праці відповідно до чинного законодавства та домовленостей сторін [5, с. 127]. Це визначення має комплексний характер, оскільки поєднує нормативний і договірний аспекти регулювання робочого часу та враховує кореспондуючі обов'язки обох сторін трудових відносин.

На основі проаналізованого пропонуємо комплексне за змістом визначення робочого часу як установленого законодавством, колективним та трудовим договором періоду, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку (встановленого режиму робочого часу) зобов'язаний виконувати свою трудову функцію або перебувати в розпорядженні роботодавця в інших передбачених законодавством чи трудовим договором випадках, а роботодавець – забезпечити працівника необхідними для цього умовами та засобами праці.

До ознак робочого часу І. В. Саленко, слідом за О. М. Ярошенко, відносить такі: 1) це часовий проміжок; 2) він визначається нормативно-правовими актами трудового законодавства, колективним та трудовим договором; 3) є важливою частиною організації праці, адже його дотримання зумовлює взаємні зобов'язання працівника й роботодавця; 4) є мірою праці, тобто базовою категорією для визначення розміру заробітної плати; 5) відображає реальність і динамічність трудових відносин [3, с. 186; 5, с. 127].

Трудове законодавство визначає періоди, які належать до робочого часу. Поряд із часом, коли працівник у межах установленої норми виконує свої трудові обов'язки, до робочого часу віднесено виконання надурочної роботи – роботи понад установлену тривалість робочого часу, яка, на відміну від нормальної тривалості, є не самостійним видом робочого часу, а винятком із загальних правил, що допускається лише у випадках, передбачених законодавством [6; 14]. До складу робочого часу законодавство також відносить підготовчо-заключний час, час простою не з вини працівника та час очікування завдань [13], що має значення для правильного обліку праці, особливо в умовах дистанційної зайнятості, коли межі робочого дня стають менш чіткими.

Як вже зазначалося, сучасний етап розвитку трудових відносин характеризується активним поширенням дистанційної та гнучкої зайнятості. Дистанційну роботу як окрему форму організації праці було запроваджено у 2021 році [2], а згодом відбулося подальше вдосконалення її правового регулювання [16]. Відповідно до чинної редакції статті 60-2 КЗпП України дистанційний працівник самостійно розподіляє робочий час у межах установленої норми, якщо інше не визначено трудовим договором.

Запровадження дистанційної роботи, як і загальна цифровізація трудових відносин, створює нові виклики обліку робочого часу: роботодавець зобов'язаний вести такий облік навіть за умов віддаленої роботи [10], однак традиційні методи обліку (табелі, фіксований графік) погано пристосовані до умов, коли складно відокремити робочий час від особистого. У зв'язку з цим актуальним є пошук моделей обліку робочого часу, які поєднують ефективність контролю і дотримання права працівника на приватність.

Особливого значення в цьому контексті набуває концепція «права на відключення», що передбачає можливість працівника не реагувати на звернення роботодавця у неробочий час. У Європейському Союзі це право поступово закріплюється на законодавчому рівні через ініціативи Європейського парламенту [9]. В українському законодавстві право на відключення вже отримало часткове визнання: частиною 9 статті 60-2 КЗпП України дистанційному працівнику гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого він може переривати інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем без порушення трудової дисципліни [15].

Водночас чинна редакція статті 60-2 КЗпП України, попри закріплення терміна «період відключення», не містить об'єктивних критеріїв, за якими можна розмежувати робочий час і період, коли дистанційний працівник формально вільний від виконання трудової функції, однак залишається доступним для роботодавця (далі – час доступності). Зазначена норма обмежується вказівкою на те, що межі періоду відключення визначаються у трудовому договорі про дистанційну роботу, тобто повністю покладає вирішення цього питання на договірне регулювання, не пропонуючи сторонам і правозастосовним органам жодного змістовного орієнтира на випадок спору.

Аналогічна проблема тривалий час поставала і в практиці Суду Європейського Союзу. У рішенні у справі C-518/15 Ville de Nivelles v. Rudy Matzak від 21 лютого 2018 р. [11] Суд визнав час чергування пожежника вдома робочим часом у розумінні статті 2 Директиви 2003/88/ЄС [17], оскільки працівник був зобов'язаний з'явитися за викликом протягом восьми хвилин, що об'єктивно й істотно обмежувало його можливість займатися особистими справами. Водночас у пізніших рішеннях у справах C-344/19 (DJ v. Radiotelevizija Slovenija) та C-580/19 (RJ v. Stadt Offenbach am Main) від 9 березня 2021 р. [12] Суд ЄС уточнив підхід: вирішальне значення має не сам факт чергування чи формальна доступність працівника, а сукупна інтенсивність обмежень, яких він об'єктивно і дуже суттєво зазнає, включно з тривалістю строку реагування, середньою частотою викликів та фактичною можливістю розпоряджатися цим часом на власний розсуд.

На основі синтезу цієї практики та аналізу структури дистанційної зайнятості пропонуємо багатофакторний критерій розмежування робочого часу і часу доступності працівника, який може бути покладений в основу подальшого вдосконалення статті 60-2 КЗпП України:

1) часовий критерій – граничний строк, протягом якого працівник зобов'язаний відреагувати на звернення роботодавця: що коротшим є строк реагування, то вищою є ймовірність кваліфікації відповідного періоду як робочого часу;

2) критерій періодичності – очікувана або фактична частота звернень роботодавця протягом періоду формального відпочинку;

3) критерій географічної та технічної прив'язки – наявність обов'язку перебувати в певному місці або постійно тримати технічні засоби зв'язку в стані готовності до негайного використання;

4) критерій обмеження особистої автономії – фактична можливість працівника

використовувати відповідний період на власний розсуд (дозвілля, сон, сімейні справи) без істотних перешкод.

Наявність або відсутність компенсації за перебування працівника в стані доступності навмисно виключена з наведеного переліку як самостійний критерій кваліфікації відповідного періоду як робочого часу, оскільки Суд ЄС послідовно розмежовує питання кваліфікації часу та питання його оплати, відносячи порядок винагороди за час чергування до сфери національного регулювання. Водночас наявність чи відсутність компенсації може враховуватися при визначенні правових наслідків відповідного режиму доступності відповідно до національного законодавства.

Сукупне застосування наведених критеріїв у кожному конкретному випадку дає змогу кваліфікувати спірний період або як робочий час, з відповідними гарантіями оплати та обліку, або як час відпочинку з елементами обмеженої доступності, який не підлягає оплаті за ставками робочого часу, але має враховуватися роботодавцем при плануванні навантаження на працівника. При цьому жоден з наведених критеріїв не є самодостатнім і вирішальним сам по собі – кваліфікація періоду має ґрунтуватися на сукупній (комплексній) оцінці всіх обмежень, яких зазнає працівник, за аналогією з підходом Суду ЄС у справах DJ і RJ.

У розвиток викладеного вважаємо за доцільне в порядку de lege ferenda доповнити частину другу статті 60-2 КЗпП України положенням такого змісту: «Період, визначений трудовим договором як період вільного часу для відпочинку (період відключення), вважається робочим часом, якщо покладені на працівника обмеження в їх сукупності об'єктивно та істотно обмежують його можливість вільно розпоряджатися відповідним часом. При визначенні ступеня таких обмежень враховуються, зокрема, строк, протягом якого працівник зобов'язаний відреагувати на звернення роботодавця, частота таких звернень, необхідність перебування у визначеному місці або підтримання технічної готовності до зв'язку, а також фактична можливість працівника займатися особистими справами». Практична цінність запропонованого критерію та формулювання полягає в тому, що вони можуть бути використані як орієнтир сторонами трудового договору про дистанційну роботу при визначенні періоду відключення, а також судами – при вирішенні трудових спорів щодо оплати періодів формальної доступності працівника.

Висновки. У результаті проведеного дослідження встановлено, що робочий час є ключовою категорією трудового права, яка визначає не лише часові межі виконання трудових обов'язків, а й виступає інструментом організації праці, її оплати та контролю. Сформульовано комплексне за змістом визначення робочого часу, яке поєднує елемент розширеного тлумачення (перебування працівника у розпорядженні роботодавця) з елементом двосторонності трудових правовідносин (кореспондуючий обов'язок роботодавця забезпечити умови праці).

Обґрунтовано багатофакторний критерій розмежування робочого часу і часу доступності працівника в умовах дистанційної зайнятості, сформульований на основі синтезу практики Суду Європейського Союзу та чинної редакції статті 60-2 КЗпП України, а також запропоновано відповідне доповнення до цієї статті в порядку de lege ferenda. Практичне значення запропонованого критерію полягає в тому, що він може використовуватися сторонами трудового договору про дистанційну роботу та судами при вирішенні трудових спорів щодо оплати періодів формальної доступності працівника.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс законів про працю України: Кодекс України; Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (дата звернення: 15.08.2026)

2. 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 04.02.2021 № 1213-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text (дата звернення: 15.08.2026)

3. Саленко І. В. Правове регулювання раціонального використання робочого часу: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2019. 226 с.

4. Ткаченко В. С. Робочий час: термінологічний аспект з урахуванням європейського досвіду. *Правова позиція.* 2023. № 4 (41). С. 132–135. DOI: https://doi.org/10.32782/2521-6473.2023-4.26

5. Ярошенко О. М., Вапнярчук Б. В. Щодо сутності поняття «робочий час» та його характерних ознак. *Науковий вісник ХДУ. Серія Юридичні науки.* 2018. Вип. 1. Т. 1. С. 126–129. URL: https://lj.journal.kspu.edu/index.php/lj/article/view/50 (дата звернення: 15.08.2026)

6. Остапенко Л. О., Климчук А. В., Шевченко Д. Ю., Бурим В. О. Щодо правового регулювання робочого часу. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. 2025. Вип. 44. С. 15–21. DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.14212134

7. Синчук С. М. Робочий час працівника як умова трудового договору. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. Т. 1. № 3. С. 541–545. DOI: https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.1.83

8. Проценко О. Нормативи і тривалість робочого часу. *Підприємництво, господарство і право.* 2019. № 5. С. 97–102. DOI: https://doi.org/10.32849/2663-5313/2019.5.17

9. Поліщук В. Право працівника на відключення від робочих задач: нова реальність чи обов'язок роботодавця забезпечити його реалізацію. Вища школа адвокатури НААУ. 29.05.2025. URL: https://www.hsa.org.ua/blog/pravo-pracivnika-na-vidkliuchennia-vid-robocix-zadac-nova-realnist-ci-oboviazok-robotodavcia-zabezpeciti-iogo-realizaciiu (дата звернення: 15.08.2026)

10. Шеремета І. Як оформити дистанційну роботу і гнучкий графік у 2026 році: поради кадровикам і HR-фахівцям. Вчасно. 28 жовтня 2025. URL: https://vchasno.ua/dystanciina-robota-yak-oformyty/ (дата звернення: 15.08.2026)

11. Case C-518/15, Ville de Nivelles v Rudy Matzak, Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 21 February 2018, ECLI:EU:C:2018:82. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:62015CJ0518 (дата звернення: 14.08.2026)

12. Case C-580/19, RJ v Stadt Offenbach am Main (Grand Chamber), Judgment of 9 March 2021, ECLI:EU:C:2021:183; Case C-344/19, DJ v Radiotelevizija Slovenija (Grand Chamber), Judgment of 9 March 2021, ECLI:EU:C:2021:182. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:62019CJ0580 (дата звернення: 14.08.2026)

13. Бабенко А. Г., Бондаревська К. В. Нормування праці: навчально-наочний посібник. Вид. 2-ге, доп. Дніпропетровськ: Дніпропетровська державна фінансова академія, 2013. 158 с.

14. Гнесний Д. С. Особливості правового регулювання роботи понад встановлену норму робочого часу в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Прав*о. 2026. Вип. 93. Ч. 2. С. 164–169. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.93.2.20

15. Котова Л. В., Севост'янова К. А. Правове регулювання часу відпочинку: сучасні тенденції та проблемні аспекти. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025. № 1. С. 238–244. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-1/51

16. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо удосконалення правового регулювання окремих питань надомної та дистанційної роботи: Закон України від 27.03.2025 № 4339-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4339-20#Text (дата звернення: 15.08.2026)

17. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. Official Journal of the European Union. L 299, 18.11.2003. P. 9–19. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj/eng (дата звернення: 14.08.2026)

Дата першого надходження статті до видання: 21.08.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 17.09.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 03.11.2026

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