



Південне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці

? Запитання: «На підприємстві всі працівники працюють дистанційно. З метою виконання певної роботи виникла необхідність направити чотирьох фахівців у відрядження. Чи буде порушенням законодавства, без зміни форми організації праці, направити їх у відрядження?»

!! Відповідь: 02.05.2025 набрав чинності Закон України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо удосконалення правового регулювання окремих питань надомної та дистанційної роботи» від 27.03.2025 № 4339-IX (далі – Закон № 4339), яким внесені зміни до статей 602 та 121 КЗпП України.

Так, у разі необхідності направлення працівника, який виконує роботу дистанційно, у службове відрядження працівник зобов'язаний повідомити роботодавця про своє місцезнаходження будь-яким зручним способом, у тому числі з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Особливості направлення працівника, який виконує роботу дистанційно, у службове відрядження встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу.

Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджена наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 № 913-21 «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу».

Тобто, на теперішній час на законодавчому рівні закріплена можливість направляти працівників у відрядження, які виконують роботу дистанційно, але з початку потрібно ввести зміни до укладених трудових договорів.

Також, у разі направлення у службове відрядження працівника, який виконує роботу дистанційно (стаття 60-2), у тому числі при його відрядженні до місцезнаходження роботодавця, пункт відправлення працівника у відрядження та пункт, до якого працівник повертається з відрядження, встановлюються роботодавцем за погодженням із працівником під час узгодження маршруту поїздки та зазначаються у наказі (розпорядженні) про відрядження (частина 3 статті 121 КЗпП України).

Враховуючи наведене, у наказі про відрядження дистанційного працівника важливо визначати пункт відправлення, що необхідно для обчислення добових та відшкодування витрат на проїзд.

Одночасно звертаємо увагу, що відповідно до Закону № 4339, наказом Міністерства фінансів України від 16.07.2025 № 355 «Про внесення змін до Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон» до Інструкції № 59 внесено ряд змін, які стосуються особливостей відрядження:

«У разі направлення у службове відрядження працівника, який виконує роботу дистанційно, у тому числі при його відрядженні до місцезнаходження роботодавця, пункт відправлення працівника у відрядження та пункт, до якого працівник повертається з відрядження, встановлюються роботодавцем за погодженням із працівником під час узгодження маршруту поїздки та зазначаються в наказі (розпорядженні) про відрядження. У такому разі працівник, який виконує роботу дистанційно, зобов'язаний повідомити роботодавця про своє місцезнаходження будь-яким зручним способом, у тому числі з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Особливості направлення працівника, який виконує роботу дистанційно, а також працівника, який виконує надомну роботу, у службове відрядження встановлюються трудовим договором про дистанційну / надомну роботу.».

Зазначені зміни набувають чинності з дня офіційного опублікування.