

Кристина РЕЗВОРОВИЧ

завідувач кафедри
цивільно-правових дисциплін
факультету підготовки фахівців
для підрозділів кримінальної поліції
Національної поліції України,
доктор юридичних наук, доцент
<https://orcid.org/0000-0003-1183-613X>

Каріна МИРГОРОДСЬКА

курсант факультету підготовки
фахівців для органів
досудового розслідування
Національної поліції України
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ
(м. Дніпро, Україна)

**ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА ЯК ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ
В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Воєнний стан в Україні не лише випробував державу на стійкість, а й засвідчив її здатність до адаптації та інноваційного розвитку. Виклики, спричинені військовими діями, не призупинили технологічний поступ, а, навпаки, стимулювали його активізацію та оптимізацію. З метою врегулювання питань, що стосуються трудових правовідносин у цих умовах, було ухвалено Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 [1]. Із моменту його набуття чинності відбулися суттєві зміни у правових механізмах організації праці, зокрема в регулюванні дистанційної зайнятості. В умовах воєнного стану ця форма трудової діяльності набуває особливої значущості, оскільки сприяє збереженню зайнятості працівників та забезпеченню виконання професійних обов'язків у більш безпечному середовищі.

Ефективне впровадження дистанційної роботи вимагає таких організаційних та програмних рішень, що не обмежували б працівників територіально, а, навпаки, забезпечували можливість виконання професійних функцій з будь-якої локації, включно з територіями поза межами України, за умов наявності доступу до інформаційно-комунікаційних технологій. Водночас, у період воєнного стану значно зростає ймовірність перебоїв у функціонуванні інформаційно-комунікаційної інфраструктури. У Роз'ясненні Міністерства освіти і науки України щодо специфіки застосування норм трудового законодавства в умовах воєнного стану зазначено, що військові дії можуть спричинити тимчасові збої в роботі критично важливих комунікаційних систем, зокрема електропостачання та доступу до мережі Інтернет. У таких випадках неможливість працівника виконувати свої обов'язки дистанційно не розцінюється як порушення трудової дисципліни [2].

Відповідно до ч. 9 ст. 60-2 Кодексу законів про працю України, особам, які здійснюють трудову діяльність дистанційно, гарантується право на період вільного часу для відпочинку (так званий «період відключення»). У цей час працівник має можливість припинити будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок із роботодавцем без ризику порушення трудового договору чи трудової дисципліни. Параметри цього періоду визначаються індивідуально у трудовому договорі про дистанційну роботу. Важливим є те, що навіть в умовах воєнного стану право працівників на відпочинок залишається гарантованим і не підлягає обмеженню.

Запровадження дистанційної форми організації праці має специфічні особливості для окремих категорій працівників. Зокрема, державні службовці та співробітники державних органів можуть здійснювати трудову діяльність у віддаленому режимі під час воєнного стану виключно в межах території України, що регламентовано постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» від 12.04.2022 № 440. Робота цієї категорії працівників за межами України дозволяється лише у разі службового відрядження,

оформленого відповідно до встановленого порядку [3].

Аналогічні обмеження поширюються й на працівників державних підприємств. Відповідно до положень постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану» від 26.04.2022 № 481, виконання трудових функцій у дистанційному режимі допускається виключно в межах території України. Конкретні умови дистанційної роботи визначаються рішенням виконавчого органу або керівника відповідного суб'єкта господарювання [4].

Запровадження дистанційної зайнятості в умовах воєнного стану стало одним із ключових механізмів забезпечення економічної активності держави, особливо на початковому етапі повномасштабного вторгнення. Водночас, за оцінками Кабінету Міністрів України, така форма організації праці не може повністю компенсувати потребу в безперебійному функціонуванні низки підприємств, особливо у державному секторі. Основними факторами, що спричинили обмеження можливостей дистанційної роботи, стали необхідність підтримки економічної стабільності, забезпечення безперервності виробничих процесів та стимулювання повернення громадян в Україну. Аналіз положень Постанови № 481 свідчить про те, що вона фактично виключає можливість дистанційної зайнятості для працівників державного сектору, які перебувають за кордоном без відповідного службового відрядження.

Дистанційна робота в умовах воєнного стану характеризується низкою особливостей і викликів, які вимагають відповідної адаптації та нормативного врегулювання. До основних аспектів, що потребують уваги, належать: забезпечення інформаційної безпеки, організація ефективної комунікації, підтримання продуктивності праці, законодавчі обмеження та регулювання, адаптація до нових умов трудової діяльності, а також координація командної роботи. Однією з ключових проблем запровадження дистанційної форми зайнятості залишається інтеграція цифрових сервісів, здатних гарантувати високий рівень захисту корпоративної інформації.

Як зазначає Ю. Ю. Івчук, попри нормативне закріплення дистанційної роботи в трудовому законодавстві, окремі аспекти її правового регулювання залишаються недостатньо визначеними. Зокрема, подальшого нормативного врегулювання потребують питання, пов'язані з процедурою переведення працівників із дистанційного режиму на традиційну форму організації праці, а також етичні засади здійснення цифрового моніторингу за дистанційними працівниками [5, с. 61–62].

Проблематика співвідношення форми організації праці та істотних умов трудового договору була предметом розгляду у постанові Верховного Суду від 1 червня 2023 року у справі № 723/4239/21. Суд встановив, що перехід від дистанційної роботи до стандартного режиму не є зміною істотних умов праці. Таким чином, якщо роботодавець припиняє застосування дистанційного режиму праці, запровадженого на певний період, це не підпадає під регулювання норм частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України [6]. Відповідно, впровадження дистанційної зайнятості в умовах воєнного стану не може кваліфікуватися як зміна істотних умов трудового договору.

Водночас, зміна організаційної форми праці може бути пов'язана із загальними трансформаціями у виробничому процесі, що потенційно можуть впливати на істотні умови праці, зокрема на режим робочого часу. Відповідно до пункту 10 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9, до змін в організації виробництва і праці відносяться раціоналізація робочих місць, запровадження нових форм організації трудової діяльності, включаючи перехід на бригадну систему, а також запровадження сучасних методів і технологій [7]. У цьому контексті дистанційну роботу можна розглядати як одну з інноваційних форм організації праці.

Наразі у практиці кадрового адміністрування нерідко спостерігається змішування понять щодо форми зайнятості, що проявляється у формулюваннях на кшталт: «змінити умови праці: перевести ... на дистанційну роботу за місцем проживання». Аналогічна термінологічна невизначеність простежується і в науковій літературі та правозастосовній практиці, де використовуються поняття «загальний режим роботи» та «дистанційний режим роботи», що вимагає уточнення та подальшого нормативного визначення.

Окремої уваги потребує правове співвідношення дистанційної роботи та гнучкого режиму робочого часу, який було закріплено в Кодексі законів про працю України як одну з форм організації трудової діяльності. Уведення цього режиму спричинило додаткову

невизначеність у правовому статусі тимчасової дистанційної зайнятості. Гнучкий режим робочого часу є спеціальною організаційною формою, що передбачає певний порядок розподілу та використання робочого часу в межах встановленого облікового періоду (дня, тижня, місяця тощо). Він також надає працівнику можливість самостійно визначати час початку і завершення роботи, а також тривалість робочого часу протягом робочого дня.

Дистанційна робота, запроваджена в умовах воєнного стану, як було встановлено раніше, передбачає тимчасове виконання працівником своїх трудових обов'язків поза межами стаціонарного робочого місця, зберігаючи при цьому правові засади стандартного трудового договору. У такому випадку на працівника поширюються положення правил внутрішнього трудового розпорядку, а його робочий час регламентується відповідно до встановлених нормативних вимог. Це свідчить про те, що впровадження дистанційної форми зайнятості не змінює режиму роботи, визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, а лише трансформує організаційну модель праці.

Як зазначено у наукових джерелах [8, с. 125], ключовою відмінністю дистанційної роботи від традиційної форми організації праці є те, що фізичне розташування робочого місця втрачає визначальне значення. Натомість центральну роль відіграють інформаційно-комунікаційні технології та технічні можливості забезпечення безперервного зв'язку з роботодавцем.

Отже, дистанційна зайнятість в умовах воєнного стану стала необхідним механізмом підтримки безперервності трудових відносин та економічної стабільності. Її правове регулювання здійснюється на основі чинного законодавства України, яке адаптується до сучасних соціально-економічних викликів. Основними перевагами дистанційної роботи є її гнучкість, підвищений рівень безпеки працівників та можливість збереження робочих місць. Водночас існують і певні проблеми, пов'язані з технічним забезпеченням, нормативно-правовими аспектами та ефективністю контролю за виконанням трудових обов'язків. Подальший розвиток дистанційної зайнятості вимагає вдосконалення законодавчої бази та розбудови цифрової інфраструктури.

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 берез. 2022 р. № 2136-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>. (дата звернення: 10.02.2025).

2. Особливості застосування норм трудового законодавства, дистанційної форми роботи під час дії правового режиму воєнного стану: Роз'яснення МОН. URL: <https://mon.gov.ua/news/rozyasennya-mon-osoblivostizastosuvannya-norm-trudovogo-zakonodavstvadistantsiynoi-formi-roboti-pid-chas-dii-pravovogorezhimu-voennogo-stanu> (дата звернення: 10.02.2025).

3. Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану: постанова Кабінету Міністрів України від 12 квіт. 2022 р. № 440. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4402022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.02.2025).

4. Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану: постанова Кабінету Міністрів України від 26 квіт. 2022 р. № 481. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4812022%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.02.2025).

5. Івчук Ю. Ю. Актуальні проблеми правового регулювання дистанційної праці. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасників XIV Міжнар. наук.- практ. конф., присвяч. 220-річчю Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.) / уклад. О. Г. Серeda, О. М. Ярошенко, О. В. Соловйов; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2024. С. 59-62.

6. Постанова Верховного Суду від 01 черв. 2023 р. у справі № 723/4239/21, провадження № 61-111св23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111310455>. (дата звернення: 10.02.2025).

7. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 лист. 1992 р. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v000970092#Text> (дата звернення: 10.02.2025).

8. Вишновецька С. В. Правове регулювання дистанційної роботи за законодавством України: проблемні аспекти. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*. Київ: НАУ, 2022. № 3 (64). С. 123–129.