

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>

Марія БЕРЕДА

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

**ЦИФРОВІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЯК ЗАСІБ ЗАХИСТУ
ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Цифровізація трудових відносин в умовах воєнного стану стала важливим інструментом для забезпечення прав працівників, підтримки трудових відносин та адаптації до нових умов ведення бізнесу. У цей період підприємства змушені швидко адаптуватися до змін у законодавстві, обмежених ресурсах та зміненої структури робочих процесів. Одним із основних завдань цифровізації є забезпечення прозорості та доступності процесів для працівників, що в умовах воєнного стану сприяє зменшенню бюрократичних бар'єрів і підвищенню рівня захисту їх прав.

Важливою складовою цифровізації є електронні трудові книжки та автоматизовані системи обліку працівників, що дозволяють оперативно вести документацію, зберігати її в електронному вигляді та забезпечити доступ до інформації з будь-якої точки світу. Така система значно спрощує процес укладання, зміни та розірвання трудових договорів, а також забезпечує своєчасне та прозоре нарахування заробітної плати, що є важливим для забезпечення економічної стабільності працівників в умовах кризи. Цифрові платформи для комунікації між роботодавцями та працівниками відіграють ключову роль у швидкому вирішенні спірних ситуацій, особливо коли фізична присутність працівників у офісі або на підприємстві може бути ускладнена через обмеження воєнного стану. Вони забезпечують швидкий обмін інформацією про зміни в умовах праці, відпустках, заробітній платі, а також сприяють кращій організації дистанційної роботи [1, с. 417].

Система електронних підписів дозволяє працівникам безпечно підписувати контракти та інші офіційні документи, зменшуючи ризик шахрайства та забезпечуючи юридичну силу угод. Це особливо актуально в умовах, коли відсутність фізичних зустрічей або обмеження на пересування можуть стати перешкодою для традиційних процедур укладання угод і підписання документів. Невід'ємною частиною цифровізації є також використання електронних платформ для надання юридичних консультацій та правового захисту працівникам. В умовах воєнного стану важливим є доступ до швидкої допомоги у випадку порушення прав працівників, зокрема через спрощення механізму звернення до відповідних органів влади через онлайн-сервіси, що забезпечують швидке реагування на порушення [2, с. 242].

Для упорядкування трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні був прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136 [5], що визначає нові підходи до організації праці та забезпечення прав працівників. Однією з важливих новацій цього закону є запровадження дистанційної роботи як нової форми організації праці. Відповідно до ч. 1 ст. 60-2 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України, дистанційна робота є формою організації праці, за якої працівник виконує свої обов'язки поза робочими приміщеннями або територією роботодавця, з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [4]. Це нововведення дозволяє значно підвищити гнучкість працевлаштування в умовах воєнного

стану, де мобільність і безпека є пріоритетами.

Законодавче регулювання дистанційної роботи у новій редакції КЗпП також містить положення щодо укладення трудових договорів для цієї форми роботи. Однак, у ньому є певні прогалини, зокрема щодо укладення та припинення трудових договорів у електронній формі. Відсутність чітких норм, що регламентують ці питання, створює певні юридичні труднощі для роботодавців і працівників, однак існують загальні правила, що можуть бути застосовані за згодою сторін. Для покращення правового регулювання цього процесу був затверджений Типовий трудовий договір про дистанційну роботу [6], що регулює основні моменти, пов'язані з дистанційною працею. В умовах воєнного стану з'являються нові виклики, такі як перебої з електроенергією, необхідність виїзду працівників на робочі місця через технічні проблеми або вимоги безпеки. Наприклад, в умовах частих відключень електрики у деяких регіонах, зокрема в Харкові, роботодавці можуть запровадити змішану форму роботи, поєднуючи дистанційну роботу з виїздами на підприємства для продовження виробничого процесу. Для таких випадків можна видати спеціальний наказ, що регулюватиме порядок таких відвідувань підприємства. Важливо, щоб усі аспекти роботи в такому змішаному форматі були детально прописані в трудовому договорі [3, с. 30].

Застосування дистанційної роботи також передбачає надання працівникам необхідного обладнання, програмного забезпечення, засобів захисту інформації та ін. Умови та порядок компенсації за використання цих ресурсів мають бути визначені в трудовому договорі про дистанційну роботу, що забезпечить прозорість та правову визначеність для всіх учасників трудових відносин. Особливо важливою є організація належного захисту інформації, оскільки під час воєнного стану виникають серйозні ризики для конфіденційних даних, що вимагає впровадження додаткових заходів безпеки. Що стосується електронного документообігу, то в умовах воєнного стану він стає ще більш актуальним, оскільки традиційні паперові документи можуть бути знищені під час обстрілів або інших форс-мажорних обставин. Завдяки розвитку цифрових технологій, стало можливим зберігання та пересилання документів в електронному вигляді, що є особливо важливим у кризових ситуаціях. Проте проблема зберігання електронних документів, зокрема кадрових, залишається актуальною, адже нині існуючі технології не дозволяють забезпечити зберігання документів протягом десятиліть.

Останнім важливим аспектом є забезпечення ефективності дистанційної роботи в умовах стресу та нестабільності, характерних для воєнного стану. Замість того щоб знижувати продуктивність, роботодавці повинні розглядати можливості підтримки працівників, наприклад, через систему мотивації, гнучкий графік роботи або надання психологічної допомоги. У свою чергу, державні органи мають враховувати цей контекст під час розробки законодавчих ініціатив, що мають сприяти стабільності та безпеці праці в умовах воєнного стану. Цифровізація трудових відносин створює сприятливі умови для забезпечення прав працівників навіть в умовах воєнного стану. Вона допомагає підтримувати стабільність у трудових відносинах, забезпечує прозорість та доступність процесів, а також робить їх більш адаптованими до швидких змін в умовах кризових ситуацій [2, с. 243].

Ураховуючи сучасні тенденції розвитку технологій, упровадження електронного документообігу в трудові відносини стає важливим елементом модернізації трудового законодавства та покращення управління на підприємствах, зокрема в умовах воєнного стану.

У зв'язку з цим на особливу увагу заслуговує пропозиція Г. І. Чанишевої про доцільність доповнення КЗпП новою статтею 48-1 «Електронний документообіг у трудових відносинах», яка має закріпити порядок електронного документообігу у трудових відносинах, регламентуючи його на основі чинного законодавства України, зокрема законів «Про електронні документи та електронний документообіг», «Про електронні довірчі послуги», а також «Про захист персональних даних» [7, с. 162]. Урахування сучасних цифрових технологій у цій сфері дозволить не лише зменшити адміністративне навантаження, а й підвищити рівень захисту персональних даних працівників та забезпечити надійність трудових відносин. Це дозволить створити чіткі процедури для роботодавців та працівників щодо організації цифрової взаємодії. В умовах воєнного стану, коли фізична присутність працівників може бути обмежена, запровадження таких процедур стає особливо актуальним. Працівники, які працюють віддалено або у різних локаціях, повинні мати доступ до необхідних документів, зберігаючи при цьому високу безпеку та

конфіденційність інформації.

Особливо важливим є питання підготовки персоналу до переходу на електронний документообіг. Оцінка готовності працівників до впровадження цієї системи має бути складовою частиною стратегії управління підприємством у період воєнного стану. Для цього необхідно провести навчання та тренінги, спрямовані на освоєння нових інструментів і технологій, а також на забезпечення кваліфікованим електронним підписом всіх співробітників. Цей підхід дозволяє не лише забезпечити законність і достовірність електронних документів, але й сприяє оптимізації трудових процесів. Цифровізація трудових відносин в умовах воєнного стану відкриває нові можливості для забезпечення безпеки працівників. Фізичні методи контролю і документообігу в умовах військової агресії можуть бути не лише менш ефективними, а й небезпечними. Упровадження електронного документообігу дозволяє зменшити необхідність фізичних контактів і переміщень працівників, що особливо важливо для їх безпеки під час війни [1, с. 430].

Отже, цифровізація трудових відносин є не просто модернізацією, а й важливим кроком для підвищення ефективності управління підприємствами та забезпечення безпеки працівників у складних умовах воєнного стану. Урахування цих змін у трудовому законодавстві має стати пріоритетним напрямком для адаптації до викликів часу та розвитку сучасної інформаційної цивілізації.

1. Швець Н. М., Цифровізація трудових відносин за умов воєнного стану. Transformation of the legal system and human rights protection under the influence of martial law: Scientific monograph. 2024. С.416-437.
2. Мельничук О. Ф., Мельничук М. О., Павліченко І. М. Правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Серія ПРАВО. Випуск 70. 2022. С. 242-247.
3. Шляхи імплементації європейської політики впровадження цифрових технологій: монографія / [К. В. Єфремова, О. В. Шаповалова, М.Г. Хаустова та ін.]; за ред. К. В. Єфремової. Харків: НДІ прав. забезп. інновац. розвитку НАПрН України, 2022. 272 с.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 №322. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
5. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
6. Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу» від 05.05.2021 № 913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text>.
7. Чанишева Г. І., Розвиток трудового законодавства України в умовах цифрової трансформації економіки: окремі питання. *Правова позиція*. 2023. № 1 (38). С.158-163.



Наталія ОБУШЕНКО

професор кафедри
цивільно-правових дисциплін
ННІ права та інноваційної освіти
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ
(м. Дніпро, Україна),
доктор юридичних наук, доцент
<https://orcid.org/0000-0001-7366-915X>

ПРАВОВА ПРИРОДА СПАДКОВОГО ДОГОВОРУ

Спадковий договір слід трактувати як договір, за якою одна сторона – набувач – зобов'язується виконати вказівки іншої сторони – відчужувача, і після його смерті набувач право власності на його майно. Це один із ключових інститутів цивільного права, який набув популярності в сучасній юридичній практиці завдяки своїй універсальності та можливості уникати багатьох правових суперечок щодо спадкування [1, с. 323]. Історично цей інститут став відомий після інтеграції римського права в європейські правові системи. Однак римське право визнавало лише дві основні підстави для відкриття спадщини: за заповітом або за законом. Спадкові договори у римському праві не існували, а будь-які угоди, що обмежували волю заповідача (наприклад, договори про відмову від спадщини),