

### **Список використаних джерел:**

1. Стратегія реформування державного управління України на 2022–2025 роки: схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 липня 2021 р. № 831-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-%D1%80#Text>
2. Бачинін В.А., Панов М.І. Філософія права: Підручник для юрид. спец-тей вищих навч. закладів освіти. К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2002. 472 с.
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 06.06.2022).
4. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12 травня 2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення 06.06.2022).
5. Про затвердження Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 р. № 753. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-%D0%BF#n9> (дата звернення 06.06.2022).

**Ключові слова:** трудовий договір, воєнний стан, розірвання трудового договору, працівник, роботодавець.

**Key words:** labor contract, military camp, ratification of the labor contract, employee, employer.

### **БУРАК ВОЛОДИМИР ЯРОСЛАВОВИЧ**

*Львівський національний університет імені Івана Франка,  
доцент кафедри соціального права, доктор юридичних наук, доцент*

## **ПРО ОСОБЛИВОСТІ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. (част.1 ст. 60-2 КЗпП).

Дистанційна робота має свої плюси і мінуси. Для роботодавця є економія робочих місць, а також комунальних послуг. Для працівника це можливість самому планувати свою роботу, економити на харчуванні і проїзді. У той же час це не дозволяє ефективно контролювати працівника, а працівнику важко виконувати завдання, які потребують колективного рішення.

Запровадження дистанційної роботи дозволяє виконувати роботу, передбачену трудовим договором, працівникам, які покинули територію бойових дій або сидять вдома.

Умовами запровадження дистанційної праці є:

1) специфіка виконання роботи працівником передбачає можливість її здійснення віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій,

2) волевиявлення працівника і роботодавця спрямовані на запровадження дистанційної роботи;

3) у працівника чи роботодавця є технічні можливості для запровадження дистанційної роботи.

Основною умовою запровадження дистанційної роботи є наявність технічних можливостей її виконувати. Тобто роботодавець повинен запропонувати працівнику такі умови, що передбачають доступ до ресурсів роботодавця, які необхідні для виконання трудової функції. У тих випадках, коли роботодавець не може встановити належні умови для виконання роботи дистанційно, або немає технічної можливості її виконувати, тоді така робота не може бути запропонована працівнику.

Пропозиція застосування дистанційної роботи може виходити як від працівника так і від роботодавця. Умовою запровадження дистанційної роботи є укладення трудового договору у письмовій формі, типова форма якого затверджена наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України 05 травня 2021 року № 913-21.

У той же час оскільки ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» сторонам трудового договору надано право самостійно визначати форму трудового договору, то дотримання письмової форми трудового договору у період воєнного стану є необов'язковим. Аналогічне правило передбачене і ст. 60-2 КЗпП України.

В умовах воєнного стану запровадження дистанційної роботи може здійснюватися і розпорядженням роботодавця без попередження про це за два місяці, як це передбачено ст. 32 КЗпП України.

Згідно з частиною другою статті 3 Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються. Отже, переведення працівника на дистанційну роботу не вимагає обов'язкового попередження за 2 місяці про зміну істотних умов праці.

Єдиною умовою є повідомлення працівника про таке розпорядження до запровадження дистанційної роботи.

Разом з тим, сторонам не заборонено використовувати для дистанційної роботи типову форму трудового договору про дистанційну роботу, затверджену Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України.

Обов'язковою умовою дистанційної праці є визначення порядку звітування за виконану роботу. Це може бути та ж електронна пошта або цифрова платформа, або інші засоби зв'язку. Видається доцільним запроваджувати корпоративну (робочу) електронну пошту і зобов'язати

працівника систематично її перевіряти на предмет отримання завдань, документів тощо від керівника.

Суперечливою є норма ст. 60-2 КЗпП України про непоширення на працівника, який працює дистанційно правил внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором.

По перше, норма про підлягання працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку вилучена із формулювання ст. 21 КЗпП України, а по-друге, інша норма ст. 60-2 КЗпП України передбачає, що на працівника поширюються норми робочого часу, передбачені статтями 50 і 51 КЗпП України. У той же час законодавець надав правом сторонам трудового договору приймати рішення про можливість поширення на працівника внутрішнього трудового розпорядку.

Підлягання правилам внутрішнього трудового розпорядку є однією з основних ознак трудового договору, тому в даному випадку це позбавляє трудовий договір однієї з основних відмінностей від цивільно-правових договорів виконання робіт чи надання послуг. Крім того виникає питання про можливість притягнення такого працівника до дисциплінарної відповідальності, а також поширення на нього інших прав та обов'язків працівників.

Оскільки в умовах воєнного стану трудовий договір про дистанційну роботу у письмовій формі може не укладатися, а працівника можна перевести на дистанційну роботу наказом роботодавця, з метою належної організації виконання дистанційної роботи, ознайомлення працівника з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, дорученнями, завданнями та іншими документами роботодавця заздалегідь домовитися про комунікацію та взаємодію між сторонами під час виконання дистанційної роботи:

- визначити засоби електронного зв'язку, наприклад електронна пошта (приватна чи корпоративна), номер телефону, мобільний додаток тощо;
- умови звітності працівника про виконану роботу (якщо це необхідно);
- умови повідомлення працівником про виникнення ситуацій, що унеможливають належне виконання дистанційної роботи
- інші умови щодо комунікації та взаємодії сторін.

Варто врахувати, що в умовах воєнних дій можливі відключення комунікацій, які дозволяють виконання дистанційної роботи – електроенергія та мережа Інтернет.

Неможливість виконання працівником дистанційної роботи у зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій, не можуть розглядатися як порушення трудової дисципліни оскільки відсутня вина працівника. В такому випадку працівник повинен повідомити керівника про неможливість виконання роботи дистанційно будь-якими доступними засобами.

Важливим є питання місця виконання дистанційної роботи.

Норма ст. 60-2 КЗпП України передбачає право працівника у разі запровадження дистанційної роботи самостійно визначати робоче

місце. Тобто працівник виконує роботу тих місцях, які він обирає на свій розсуд. Відповідно працівник, при наявності технічних можливостей може виконувати роботу і перебуваючи за кордоном. У той же час постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» від 12.04.2022 № 440 передбачено можливість працювати дистанційно лише на території України. Аналогічна норма передбачена і для працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2022 р. № 481 «Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану». Зазначені норми суперечать положенням ст. 60-2 КЗпП України, стосовно права працівника самостійно визначати місце виконання дистанційної роботи. Ні КЗпП України ні Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не містять норми про обов'язкове виконання дистанційної роботи на території України, а також не надають права Кабінету міністрів України встановлювати особливості виконання дистанційної роботи для окремих категорій працівників.

Тому у випадку, коли працівник у зв'язку з небезпекою для життя і здоров'я під час дії воєнного стану виїхав за межі країни і має технічну можливість виконання трудових функцій дистанційно з використанням інформаційно-комунікаційних технологій то йому здійснюється виплата заробітної плати відповідно до умов, встановлених у трудовому договорі, за фактично виконану роботу (відпрацьований час).

**Ключові слова:** дистанційна робота, трудовий договір, трудові відносини, воєнний стан, трудові права працівника.

**Key words:** remote work, employment contract, labour relations, martial law, labour rights of the employee.

## **РИМ ОЛЕНА МИХАЙЛІВНА**

*Львівський національний університет імені Івана Франка,  
доцент кафедри соціального права, доктор юридичних наук, доцент*

### **ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ВНАСЛІДОК РЕЛОКАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА ЧЕРЕЗ ВОЄННІ ДІЇ**

Внаслідок російського вторгнення на суверенну територію України чимало підприємств, виробничі потужності яких розташовані у зонах ведення бойових дій або наближених до них локаціях, постали перед непростим вибором – залишатись чи евакуюватись у більш безпечний регіон? Тим підприємствам, які вирішили переїхати, держава гарантує підтримку у межах програми щодо тимчасового переміщення підпри-