Косинська А.В., здобувач
Науковий керівник: Павліченко І.М.,
старший викладач кафедри права, публічного управління та адміністрування,
Державний університет «Житомирська політехніка»,

ПРАВОВІ ВИКЛИКИ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Сучасні реалії організації праці в Україні за період повномасштабного вторгнення вимагають кардинальних змін за своєю суттю задля збереження трудового ресурсу, фінансової вигоди та безпечності умов праці. У зв'язку з небезпечним критерієм прив'язаності працівника до робочого місця перед роботодавцями та працівниками постає питання у доцільності переходу працівника на дистанційний формат роботи. Однак, згідно з чинним законодавством України постає ряд питань у переході відповідальності за безпеку працівника та ресурсів для його роботи від роботодавця до працівника.

Дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочим приміщенням чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

На території України з початку введення дії воєнного стану значно збільшився відсоток працівників, які працюють дистанційно. За відсутності офіційної статистики (дані Державної служби статистики України не розрізняють працівників, які працюють дистанційно, та тих, що працюють в офісі) можемо зробити висновок про частку працівників, які працюють в дистанційному форматі, по оголошеній статистиці порталу Work.UA. Згідно оприлюднених даних в 2021 році частка оголошень роботавців з пошуку працівників на дистанційний формат роботи становила 6,8%, в 2023-2024 роках дистанційний формат пропонувало вже близько 30% роботодавців, а в 2026 році ця тенденція пішла на спад і лише близько 6% роботодавців готові пропонувати працівнику дистанційний формат праці. Попит на дистанційну роботу також зазнав змін: в 2024 році 45% працівників шукали лише дистанційний формат роботи, а в 2026 році цей показник зменшився до 25% [10].

Відповідно до ч. 4 ст. 60-2 КЗпП України працівник при дистанційному форматі роботи може самостійно визначати своє робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. Однак з метою належного оформлення працівника на дистанційну роботу роботодавцю дається право при укладенні трудового договору про дистанційну роботу отримувати відомості про місце проживання працівника або інше місце за його вибором, де буде виконуватись трудова функція [8]. Ч.5 ст.60-2 КЗпП України закріплює норму, що правила внутрішнього трудового розпорядку не поширюються на працівника на дистанційній роботі, якщо інше не визначено трудовим договором, хоча, при цьому, п.5 ч. 1 статті 29 КЗпП України, регламентує інформування працівника про правила трудового розпорядку.

Дані норми частково суперечать одна одній, однак повідомлення роботодавця про місце виконання своєї роботи працівником формує норму контролю роботодавця за місцезнаходженням матеріальної та техної бази, яка надається працівнику для виконання своїх трудових обов'язків. З одного боку, роботодавець надає технічні засоби працівнику для виконання роботи та проводить інструктаж щодо безпеки праці, а з іншого - працівник несе матеріальну відповідальність за передані йому технічні та матеріальні засоби та за безпечні умови праці (матеріальну відповідальність за знищені чи пошкоджені технічні засоби, які використовуються для дистанційної роботи, несе роботодавець при умові, що буде доведено невинуватість працівника в заподіяній шкоді, однак це вимагає дотримання процедури).

Відповідно до ч.2 ст.60-2 КЗпП України умовою запровадження дистанційної роботи є укладення письмового трудового договору про дистанційну роботу [7]. Однак в умовах воєнного стану відповідно до ч.1 ст.2 Закону №2136-IX сторони за їхньою згодою можуть визначати форму трудового договору. Відтак працівник і роботодавець вправі самостійно

визначати форму трудового договору [3]. Оцифрування трудових відносин передбачає широке використання електронних документів та цифрових підписів. Згідно зі ст.21 Кодексу Законів про працю України допускається укладання трудових договорів в електронній формі, однак існує необхідність у розробці додаткових механізмів ідентифікації працівника [5].

Також ст.60-2 КЗпП України регламентує переведення працівника на дистанційну роботу наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору, що позбавляє працівника можливості вплинути на це рішення. Вищевказана норма робить повноваження роботодавця практично необмеженими, оскільки у випадку загрози (коли він вважатиме певні умови небезпечними), а не під час безпосередньо встановлення особливого правового режиму (пандемії, епідемій, надвичайного чи воєнного стану), має можливість власним рішенням змінювати умови праці працівника. Норми Закону не роз'яснюють, які загрози роботодавець може тлумачити як «загрози іншого характеру», що цілком може надавати перевагу правам роботодавця і порушувати права працівника. Це може трактуватися як порушення принципів свободи праці та свободи трудового договору, адже при цьому не враховуються засади заборони примусової праці (ч.3 ст.43 Конституції України), та правила зміни істотних умов праці, які передбачають обов'язкову згоду працівника (ч.3 ст.32 КЗпП України).

Ч.11 ст.60-2 КЗпП України зазначає, що для переведення працівника на дистанційну роботу наказом не потрібна згода працівника, але роботодавець зобов'язаний повідомити його про запровадження дистанційної роботи наказом протягом двох днів з дня його прийняття, але до введення цієї форми зайнятості. Якщо працівник не має можливості працювати дистанційно в умовах, передбачених законом, через неможливість виконувати обов'язки, то роботодавець може застосувати простій (в тому числі перевести працівника за його згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу згідно ч.2 ст.34 КЗпП України) або призупинити дію трудового договору не більше ніж період воєнного стану згідно Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

На мою думку, переведення працівника на дистанційну роботу наказом роботодавця є порушенням прав працівника, так як дистанційна робота вимагає безпечних умов праці та матеріально-технічного забезпечення, які початково повинен забезпечити роботодавець, однак не всі працівники можуть мати безпечне місце для виконання свої трудових обов'язків. Життя людини – є найвищою охоронюваною цінністю згідно Конституції України, а вищезгадані умови переведення працівника на дистанційну роботу перекладають відповідальність за свою безпеку та безпеку засобів, які вона використовує для роботи, під час виконання трудових обов'язків на працівника, що не є правильним та порушує її право на гідні та безпечні умови праці.

З усього вищевикладеного можна зробити висновок, що дистанційна робота – не є панацеєю для всіх видів роботодавців, так як не всі працівники мають можливість працювати дистанційно, при цьому не наражаючи себе на небезпеку в реаліях воєнного стану в країні. Дистанційна робота законодавчо є більш вигідною для роботодавців та працівників у сферах діяльності, які не потребують об'ємного матеріально-технічного забезпечення (які можуть постраждати під час ворожих атак), а види діяльності, де працівнику для роботи потрібно багато засобів та матеріалів, - вимагають від працівника зважування необхідності роботи до ризиків небезпеки матеріальних втрат.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Війна, блекаути, кризи на ринку: як бізнесу вистояти й зберегти робочі місця (2024):вебсайт. URL: https://happymonday.ua/vijna-blekauty-kryzy-yak-biznesu-vystoyaty.

2. Кодекс Законів про працю: Закон України від 10.12.1971 р. №322-VIII. Верховна Рада України. URL: //zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08.

3. Мельничук О.Ф., Мельничук М.О., Павліченко І.М. Правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану. Національний вісник Ужгородського Національного Університету, 2022. Серія ПРАВО. Випуск 70. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.70.37

4. Нормативно-правове регулювання різних видів віддаленої роботи. Вища школа адвокатури НААУ. URL: https://www.hsa.org.ua/blog/normativno-pravove-reguliuvannia

5. Павліченко І.М. Транформація трудового права України в умовах розвитку дистанційної зайнятості та цифрових платформ. Український політико-правовий ресурс, 2025. DOI: https://doi.org/10/5281/zenodo.15074936

6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 17.03.2020 р. №530-IX. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/.

7. 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 р. №1213-IX. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text.

8. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України 05.05.2021 р. №913-21 URL: //zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08.

9. Тренди на ринку праці України в умовах війни (2025). URL: https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/trendy-na-rynku-pratsi-ukrayiny-v-umovakh-viyny.

10. Як змінився ринок праці у 2026 році: аналітика Work.ua. URL: https://www.work.ua/articles/analytics/4305/

Котено К., здобувач
Науковий керівник: Корнієнко Ольга Олександрівна,
кандидат юридичних наук,
Державний університет «Житомирська політехніка»

ІСТОРИЧНІ ВИТОКИ УКРАЇНСЬКОГО КОНСТИТУЦІОНАЛІЗМУ

Український конституціоналізм має глибоке історичне коріння та свої особливості. Він формувався під впливом європейських країн, які першими почали розвивати конституційні ідеї. В його основі лежать права і свободи людини, верховенство права та демократія. Ці приципи складалися продовж віків на основі української ментальності, побуту та особливостей взаємодії всередині суспільства.

Першою важливою пам’яткою є «Руська Правда» - збірник правових норм, який формувався протягом XI-XII століть. У цьому збірнику чітко регулювалися майнові відносини, визначалася відповідальність за різні правопорушення, а також закріплювалися норми щодо захисту людини та обов’язкового відшкодування завданої шкоди. «Руська Правда» допомогла започаткувати перехід суспільства від звичаїв до правових законів. Її поява започаткувала традицію записувати закони, а не просто передавати їх на словах. Це дуже вплинуло на те, як розвивалася правова культура надалі [1].

Подальший розвиток української правової системи відбувався в умовах перебування українських земель у складі Великого князівства Литовського та Речі Посполитої. Важливе значення мали Литовські статути 1529, 1566, 1588 років, які систематизували норми права та регулювали різні сфери суспільних відносин. Вони містили положення про судочинство, майнові права, відповідальність і діяльність органів влади, надавали абсолютний пріоритет писаному праву [2].