

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.81.2.18>

## ЕЛЕКТРОННА КОМУНІКАЦІЯ МІЖ РОБОТОДАВЦЕМ ТА ПРАЦІВНИКОМ В ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

**Дума О.О.,**

*кандидат юридичних наук, старший викладач  
кафедри права та європейської інтеграції  
Державний біотехнологічний університет*

*ORCID: 0000-0002-7403-1470*

*e-mail: lek759@ukr.net*

**Дума О.О. Електронна комунікація між роботодавцем та працівником в період дії воєнного стану.**

У статті розглядається необхідність гнучкості та адаптивності в управлінні трудовими відносинами під час воєнного стану. Важливим кроком, який здійснив законодавець на шляху організації кадрового діловодства між роботодавцем та працівником, є законодавче закріплення норм, що дають роботодавцям можливість самостійно визначати ці процеси, забезпечуючи при цьому достовірний облік виконаної праці та витрат на оплату праці. В умовах воєнного стану в Україні дозволено використовувати електронний обмін документами. Це означає, що роботодавець та працівник можуть домовитися про альтернативні методи створення, відправлення та зберігання офіційних документів, таких як накази або повідомлення. Такі способи можуть включати в себе використання електронних комунікацій, які вибрані за згодою між роботодавцем та працівником. Ці заходи мають на меті допомогти в забезпеченні продовження існування вже наявних трудових відносин та збереженні важливої документації під час воєнного стану. Запровадження таких змін стало важливим, оскільки воєнний стан може ускладнити звичайні процедури комунікації. Ці зміни також допомагають уникнути непорозумінь та конфліктів. Однак, якщо роботодавець та працівник не домовилися про електронний обмін документами, то офіційні документи повинні бути подані у паперовій формі з оригінальним підписом автора документу. Це важливо, тому що відправлення заяви електронним шляхом не дає можливості іншій стороні переконатися в автентичності волевиявлення заявника. Також можливо використовувати телефон для обміну інформацією, хоча це може бути менш ефективним для деяких видів документів. В будь-якому разі важливо, щоб обидві сторони трудових правовідносин – і працівник і роботодавець були в курсі того, які методи комунікації будуть використовуватися, і погоджувалися з ними. В умовах воєнного ж стану, окрім іншого, можуть бути введені додаткові процедури для забезпечення ефективного обміну документами. З аналізу існуючої судової практики вбачається, що в усіх перелічених методах та способах комунікації головним залишається все ж факт погодження роботодавцем та працівником між собою відповідного способу обміну документами, оскільки відсутність підтвердженої домовленості матиме вплив як на права та обов'язки роботодавця, так і на права та обов'язки працівника.

**Ключові слова.** Трудове право, воєнний стан, період воєнного стану, електронна комунікація в період дії воєнного стану.

**Duma O.O. Electronic communication between employer and employee during martial law.**

The article considers the need for flexibility and adaptability in managing labor relations during martial law. An important step taken by the legislator on the way of organizing personnel paperwork between the employer and the employee is the legislative consolidation of the norms that give employers the opportunity to independently determine these processes, while ensuring reliable accounting of the work done and labor costs. Under martial law in Ukraine, it is allowed to use electronic exchange of documents. This means that the employer and the employee can agree on alternative methods of creating, sending and storing official documents, such as orders or notifications. Such methods may

include the use of electronic communications that are chosen by agreement between the employer and the employee. These measures are intended to help ensure the continued existence of existing labor relations and the preservation of important documentation during martial law. The introduction of such changes has become important, since martial law can complicate the usual communication procedures. These changes also help to avoid misunderstandings and conflicts. However, if the employer and the employee have not agreed on the electronic exchange of documents, then official documents must be submitted in paper form with the original signature of the author of the document. This is important because sending an application electronically does not allow the other party to verify the authenticity of the applicant's will. It is also possible to use a phone to exchange information, although this may be less effective for some types of documents. In any case, it is important that both sides of the labor legal relationship - both the employee and the employer are aware of what methods of communication will be used, and agree with them. Under martial law, among other things, additional procedures may be introduced to ensure the effective exchange of documents. From the analysis of existing judicial practice, it is seen that in all of these methods and methods of communication, the main thing is still the fact that the employer and the employee agree between themselves on the appropriate method of exchanging documents, since the absence of a confirmed agreement will affect both the rights and obligations of the employer and the rights and obligations of the employee.

**Key words.** Labor law, martial law, period of martial law, electronic communication during the period of martial law.

**Постановка проблеми.** Воєнний стан в Україні змусив законодавця внести зміни до законодавства про працю, зокрема, було внесено зміни, що дозволяють спростити процес обміну кадровою інформацією та ознайомлення працівників з документами [1]. В результаті, діють норми, які дозволяють роботодавцям самостійно визначати порядок організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у районах активних бойових дій, а з 19 липня 2022 року законодавчу норму було вдосконалено [2]. Вона тепер включає частину другу, яка встановлює право роботодавця і працівника на період дії воєнного стану домовитися про будь-який зручний спосіб електронної комунікації. Ці зміни важливі, оскільки вони допомагають підтримувати ефективні трудові відносини навіть у складних умовах воєнного стану. Це важливе питання, яке потребує подальшого дослідження і аналізу.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питання організації процедури обміну документами із найманими працівниками, використовуючи способи електронної комунікації в період дії воєнного стану є важливим, але не достатньо дослідженим. Законодавство не обмежує роботодавця і працівника у виборі способів та засобів для обміну кадровою інформацією [2]. Тому можна вибрати електронну пошту, месенджери, соціальні мережі, корпоративні платформи, якими користується підприємство, установа, організація. При цьому важливо пам'ятати, що в період дії воєнного стану порядок організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у районах активних бойових дій роботодавця може визначити самостійно [2]. Тож тематика є актуальною.

**Мета статті.** Основна мета цього дослідження полягає в аналізі наявної судової практики, що є дуже важливим і актуальним, особливо в умовах воєнного стану. Аналіз судової практики та інтерпретація законодавчих норм можуть допомогти працівникам та роботодавцям краще розуміти свої права та обов'язки. Це також може допомогти уникнути потенційних проблем у трудових відносинах. Дослідження спрямоване на аналіз судових рішень у сфері трудових відносин під час воєнного стану та має на меті виявити, як закони можуть бути по-різному інтерпретовані сторонами трудового договору, і як судді застосовують ці норми. Дослідження важливе також тим, що воно допомагає зрозуміти, як законодавчі зміни можуть впливати на трудові відносини в час воєнного стану.

**Виклад основного матеріалу.** 24 лютого 2022 року було прийнято Закон України «Про правовий режим воєнного стану», який вніс значні зміни до трудового законодавства [3]. 15 березня 2022 року було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-ІХ [1], а 01 липня 2022 було прийнято Закон України № 2352-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [2].

Усі зміни, що вносились законодавцем, були спричинені необхідністю швидкої адаптації трудового законодавства в умовах воєнного стану та збройної агресії. Закони були створені для

визначення специфіки трудових відносин в цей важкий час. Вони намагаються врахувати реальність воєнного стану. Закони, що були прийняті, привнесли значні корективи до трудового законодавства. Ці корективи були спрямовані на встановлення особливостей трудових відносин між працівниками та роботодавцями в умовах воєнного стану. Вони включили в себе питання, які виникають, коли працівники, змушені переїхати в інший регіон або навіть за кордон через військові дії, продовжують працювати на відстані, а потреба в обміні документами з роботодавцями все ще існує. Ці корективи є важливими для пристосування до нових умов життя в умовах воєнного стану, а прийняті закони в цілому спрямовані на захист прав працівників та роботодавців, а також на забезпечення продовження роботи підприємств, установ та організацій, якщо це можливо. Воєнний стан вимагає адаптації до нових обставин, включаючи сферу трудових відносин. В ситуаціях, коли багато працівників були вимушені тимчасово виїхати за кордон, виник ряд викликів для обміну документами між працівниками та роботодавцями. Однією з проблем, з якою зіштовхнулись роботодавці та працівники, стало питання створення, пересилання та зберігання документів, що регулюють трудові відносини.

Традиційно, документи створюються в паперовому форматі. Однак, в умовах воєнного стану, це може бути не просто складно, а й неможливо. Тому цілком очевидним є те, що в умовах необхідності оперативного та швидкого вирішення, наприклад, будь-яких кадрових питань, сторони трудового договору починають розглядати та застосовувати альтернативні способи створення документів, такі як електронні документи. Однією з переваг такого альтернативного способу є швидке створення документу та безперешкодне його відправлення. Пересилання паперових документів звичним поштовим зв'язком може бути складним і повільним процесом, особливо в умовах воєнного стану. Електронна пошта, месенджери та інші форми електронної комунікації в цьому випадку мають значну перевагу та можуть бути використані для швидкого й ефективного пересилання документів. Крім того, зберігання паперових документів вимагає фізичного простору та може бути небезпечним у випадку фізичних загроз. Електронне зберігання документів не тільки зменшує ризик втрати документів, але і забезпечує доступ до них та дозволяє легко їх знайти.

Хоча законодавець й не обмежує роботодавця і працівника у виборі способів та засобів для обміну кадровою інформацією, в той же час він чітко закріплює, що сторонами трудового договору має бути узгоджено відповідний спосіб комунікації [2]. Погодження між роботодавцем та працівником альтернативного способу створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин є важливим, оскільки воно створює чіткість і впевненість в трудових відносинах. Це допомагає уникнути непорозумінь та конфліктів, що можуть виникнути через невизначеність або незрозумілість умов роботи. Коли обидві сторони погоджуються з методами комунікації та обміну документами, це є гарантією того, що всі важливі інформаційні документи у підсумку матимуть ефективну дію, оскільки будуть доставлені за призначенням. Це особливо важливо в умовах воєнного стану, коли звичайні канали комунікації можуть бути перервані або обмежені.

Крім того, погодження між роботодавцем та працівником альтернативного способу комунікації допомагає забезпечити той факт, що права та обов'язки обох сторін трудового договору будуть належним чином захищені. Наприклад, якщо працівник змушений переїхати і продовжує виконувати свої обов'язки на відстані, погодження з роботодавцем щодо способу обміну документами допоможе забезпечити право працівника на роботу та отримання відповідної компенсації. З іншого боку, це також допоможе роботодавцю бути впевненим в тому, що підприємство буде й працювати ефективно, незважаючи на виклики, пов'язані з воєнним станом.

Підтвердженням обов'язковості погодження між роботодавцем та працівником альтернативного способу комунікації є наступна судова практика. В провадженні Соснівського районного суду м. Черкаси знаходилась справа № 712/8052/22 за позовом Особи до Черкаського політехнічного фахового коледжу про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу [4]. Позов було мотивовано тим, що після 24.02.2022 року, з початком повномасштабної військової агресії та оголошення військового стану, Позивачка змушена була тимчасово виїхати до Республіки Польща, але продовжувала працювати, виконувала всі покладені на неї посадові обов'язки як викладача. Працювала Позивачка у такому віддаленому режимі до кінця червня місяця. В раніше створеній робочій групі «Viber» адміністрація коледжу повідомила, що всі викладачі мають написати заяву про щорічну відпустку. Позивачкою у відповідь за допомогою

того ж застосунку «Viber» була написана відповідна заява та направлена до коледжу. Як було узгоджено з керівництвом коледжу, всі оригінали заяв будуть подані нею особисто. В липні місяці знову надійшло повідомлення від адміністрації щодо необхідності подати заяву на продовження відпустки до 25.08.2022 року. Усі подальші заяви Позивачки до роботодавця, зокрема, про продовження відпустки до 25.08.2022 року та щодо згоди працювати з неповним педагогічним навантаженням, які були написані Позивачкою за проханням адміністрації коледжу, були направлені за допомогою програмного забезпечення «Viber». Жодних зауважень щодо змісту поданих заяв, або щодо їх неналежності з боку керівництва не надходило.

Отже, в період з 01.07.2022 року по 25.08.2022 року включно, Позивачка перебувала у щорічній відпустці.

Потім, відчувши різке погіршення здоров'я, Позивачка змушена була звернутися за медичною допомогою до медичного центру за кордоном, де їй 10.08.2022 року було проведено операцію і після цього вона проходила реабілітаційний курс. Курс лікування тривав до 08.09.2022 року та продовжено в подальшому. 17.08.2022 року Позивачка спілкувалася в телефонному режимі особисто з роботодавцем і повідомила про проблеми зі здоров'ям та проходження нею лікування. В цій телефонній розмові між Позивачкою та роботодавцем було узгоджено, що на період її лікування за кордоном, в зв'язку з неможливістю продовжувати працювати віддалено, Позивачка може отримати відпустку без збереження заробітної плати.

Отримавши попередньо згоду роботодавця на відпустку без збереження заробітної плати, Позивачка 25.08.2022 року направила заяву з відповідним текстом за допомогою програмного забезпечення «Viber» старшому інспектору відділу кадрів на її особистий телефон для безпосередньої передачі керівнику на підпис. Саме таким чином, направлялися нею всі інші заяви. Зауважень щодо змісту заяв чи їх неналежного оформлення від уповноваженої особи роботодавця не надходило. В подальшому, всі оригінали поданих Позивачкою заяв вона направила з місця свого тимчасового перебування на адресу роботодавця поштовим зв'язком. Про відправлення повідомила працівника відділу кадрів і надіслала фотокопію поштової квитанції. Таким чином, Позивачка була впевнена що належним чином направила заяву про надання їй відпустки без збереження заробітної плати.

Однак, 29.08.2022 їй стало відомо, що адміністрацією коледжу складено акт про її відсутність на робочому місці. 31.08.2022 року зранку Позивачка направила на особистий номер директора у програмному забезпеченні «Viber» всі її заяви про відпустки, а також на офіційну електронну адресу коледжу. А вже в обід того ж дня директор відповів їй що надіслав їй наказ про звільнення. 25.09.2022 року Позивачка повернулася до м. Черкаси і 26.09.2022 року отримала поштове повідомлення про її звільнення з роботи за прогул та необхідність отримати трудову книжку. 27.09.2022 року в приміщенні коледжу вона отримала трудову книжку.

Позивачка вважала своє звільнення незаконним, з порушенням трудового законодавства, а тому просила скасувати наказ про звільнення та поновити її на посаді викладача англійської мови.

Роботодавець же в свою чергу погоджувався з тим, що з 01.07.2022 року по 25.08.2022 року Позивачка перебувала у щорічній черговій відпустці, яка була їй надана відповідно до графіку відпусток 2022 року на підставі поданих нею заяв, та в той же час стверджував, що, оскільки, 31.08.2022 року Позивачка на роботу не вийшла, документів, які б засвідчували поважність причини відсутності на роботі від неї не надходило, директор видав наказ про її звільнення за прогул.

Соснівським районним судом м. Черкаси в процесі розгляду справи було встановлено, що спосіб комунікації в мережі «Viber», де була створена група «ЧПТівці», учасниками якої є 105 осіб, був погоджений між роботодавцем та працівниками. З переписки в групі «ЧПТівці» від 16.06.2022 року вбачається, що інспектор відділу кадрів, повідомила всіх викладачів про надання заяв про відпустки та надала зразок даної заяви. Так само в цій групі повідомлялось і про необхідність написання решти заяв.

Крім того, Соснівський районний суд м. Черкаси взяв до уваги скріншоти листування між Позивачкою та інспектором відділу кадрів на її особистий телефон, що підтвердили факт направлення Позивачкою 25.08.2022 року заяви про надання їй відпустки для безпосередньої передачі керівнику на підпис. Зауважень щодо змісту заяв чи їх неналежного оформлення від інспектора відділу кадрів не надходило. Таким чином були спростовані твердження роботодавця про те, що Позивачка не отримувала та не погоджувала дозволу на надання їй відпустки без збереження заробітної плати.



Тому, враховуючи усі надані докази, а також той факт, що такий альтернативний спосіб комунікації на підприємстві, як листування за допомогою програмного забезпечення «Viber», було узгоджено між працівником та роботодавцем, Соснівський районний суд м. Черкаси задовольнив позовні вимоги.

Такі ж висновки суду першої інстанції підтримав й Черкаський апеляційний суд, який розглядав справу за апеляційною скаргою роботодавця [5].

Також, у провадженні Малиновського районного суду м. Одеси перебувала справа № 521/2212/23 за позовом Особи до Державного підприємства «Адміністрація морських портів України» в особі Херсонської філії Державного підприємства «Адміністрація морських портів України» (адміністрація Херсонського морського порту) про поновлення на роботі [6].

В обґрунтування позовних вимог Позивачка вказувала, що 29 грудня 2022 року наказом № 193-К від 28 грудня 2022 року її було звільнено за пунктом 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України у зв'язку з неможливістю забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій, на підставі наказу від 15 грудня 2022 року № 53-ОП «Про припинення трудових договорів з працівниками». За таких обставин, посилаючись на порушення роботодавцем процедури звільнення, Позивачка змушена була звернутися до суду.

Роботодавець же в свою чергу зазначив, що, керуючись ст. 7 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року, 19 грудня 2022 року Позивачці за допомогою месенджеру «VIBER» було надіслано повідомлення про заплановане вивільнення, наказ «Про припинення трудових договорів з працівниками», витяг з переліку працівників до наказу, а також перелік вакантних посад ДП «АМПУ».

Позивачка не заперечувала факту направлення їй месенджером VIBER на її номер телефону повідомлення про заплановане вивільнення, однак вказувала, що роботодавець не погоджував з нею питання обміну офіційними документами через будь-які засоби телекомунікаційного зв'язку, а надані роботодавцем роздруковки електронного листування вважає неналежними доказами попередження її про наступне звільнення.

В цьому випадку Малиновський районний суд м. Одеси, з огляду на те, що роботодавцем не було надано жодних доказів попереднього погодження із працівником альтернативного способу обміну офіційними документами, став на бік працівника та ухвалив рішення про поновлення Позивачки на роботі.

**Висновки.** Під час воєнного стану, незалежно від деяких обмежень у конституційних правах громадян, трудове законодавство продовжує захищати право працівників на працю. Цілі та завдання трудового права залишаються незмінними, як і в мирний час – вони регулюють всі аспекти трудових відносин між працівником та роботодавцем, але з урахуванням сучасних обставин. Зрозуміло, що трудове законодавство стикається з викликами під час дії воєнного стану, багато питань вимагають швидкого реагування, і не завжди є можливість повідомити працівників про рішення, прийняті роботодавцем, а також не завжди працівники, які були змушені покинути свої домівки, можуть швидко передати інформацію роботодавцю. Зміни до трудового законодавства були призначені для регулювання всіх нагальних питань, що виникли в сфері трудових відносин.

В умовах воєнного стану, коли традиційні способи комунікації можуть бути обмежені або недоступні, електронна комунікація стає ключовим інструментом для підтримки робочих процесів. Особливо це стосується обміну документами між роботодавцями та найманими працівниками.

Електронна комунікація надає можливість швидко та ефективно обмінюватися документами незалежно від географічного розташування її учасників. Це може бути особливо корисним в умовах воєнного стану, коли фізичний обмін документами може бути ускладнений або ж взагалі неможливий. В нинішніх умовах електронна комунікація може стати важливим інструментом для підтримки робочих процесів, включаючи обмін документами між роботодавцями та найманими працівниками. Однак, для ефективного використання цього інструменту необхідно врахувати ряд викликів та розробити відповідні стратегії їх вирішення.

Як показує проаналізована судова практика, якщо роботодавець та працівник не погодили альтернативний спосіб комунікації, це може створити проблеми в організації робочого процесу. До таких проблем можуть належати: затримка в обміні важливою інформацією, неможливість швидко реагувати на зміни в робочому процесі, а також юридичні проблеми, пов'язані з недотриманням термінів та вимог до документообігу, що, в свою чергу, можуть призвести до порушення права особи на працю та її оплати.

На нашу думку, оскільки при прийнятті законодавчих змін, що торкнулись трудового права, існувала нагальна потреба в оперативному врегулюванні проблем, що виникли у зв'язку із запровадженням воєнного стану, тому законодавцем не було закріплено чіткого переліку способів погодження між роботодавцем та працівником альтернативних методів обміну офіційними документами. Тож тепер суб'єкти трудового права, користуючись відсутністю такого переліку, мають можливість використовувати закріплену норму закону на власний розсуд, навмисно діючи всупереч цілям і завданням, установленим прийнятими нормативно-правовими актами, посягаючи на права й законні інтереси інших [див. 7, с. 59].

В той же час, якщо виходити з аналізу тієї судової практики, яка вже склалася, то можемо дійти висновку, що відсутність обмеженого переліку способів погодження між роботодавцем та працівником альтернативних методів комунікації може мати й певні переваги для сторін трудового договору, оскільки суди в якості доказів приймають й скріншоти листувань з різноманітних електронних месенджерів. Отже за обставин, що унеможливають офіційне, письмове, в паперовому вигляді, або ж з накладенням електронно-цифрових підписів узгодження між роботодавцем та працівником альтернативних методів обміну офіційними документами, задля уникнення подальших труднощів цілком достатньо буде зафіксувати факт такого погодження в будь-якому з доступних месенджерів. Таким чином буде мінімізовано вірогідність виникнення потенційних проблем, пов'язаних з організацією робочого процесу, і буде забезпечено ефективне виконання роботи незважаючи на обмеження, пов'язані з воєнним станом.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#n2> (дата звернення 21.02.2024).
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 р. № 2352-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-IX#Text> (дата звернення 21.02.2024).
3. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення 21.02.2024).
4. Рішення Соснівського районного суду міста Черкаси від 03 січня 2023 р. Справа № 712/8052/22 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108228170#> (дата звернення 21.02.2024).
5. Постанова Черкаського апеляційного суду від 29 березня 2023 р. Справа № 712/8052/22 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109901773> (дата звернення 21.02.2024).
6. Рішення Малиновського районного суду м. Одеси від 24 квітня 2023 р. Справа № 521/2212/23 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110630282#> (дата звернення 21.02.2024).
7. Дума О.О., Івах Д.В. Зловживанням правом суб'єктами трудових відносин як правове явище. Юридичний бюлетень. Випуск 10. 2019. С. 59–66.