

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.14>

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ТА НАДОМНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ВІЙНИ

Аніщук В.В.,
*кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедри права
факультету бізнесу та права
Луцького національного технічного університету
ORCID: 0000-0002-9854-4932
e-mail: viktoriya.anishchuk@ukr.net*

Шубала Д.О.,
*здобувач,
Луцький національний технічний університет*

Аніщук В.В., Шубала Д.О. Особливості правового регулювання дистанційної та надомної роботи в умовах війни.

У статті досліджуються особливості правового регулювання дистанційної та надомної роботи в умовах війни. В умовах збройного конфлікту питання організації праці набувають нових вимірів, що вимагає оперативного перегляду традиційних форм трудових відносин. Дистанційна та надомна робота стали не лише вимушеною реакцією на виклики воєнного часу, а й важливим інструментом збереження зайнятості, підтримки економічної стабільності та забезпечення прав працівників. Разом із тим такі форми праці потребують спеціального правового регулювання, здатного врахувати як надзвичайні обставини, так і необхідність забезпечення належних трудових гарантій.

В умовах війни особливої ваги набувають питання гнучкості трудових відносин, забезпечення безпеки працівників, збереження конфіденційності даних та ефективної організації праці на відстані. Дослідження особливостей правового регулювання дистанційної та надомної роботи в цей період є актуальним для подальшого удосконалення трудового законодавства та розробки ефективних механізмів захисту прав учасників трудових відносин.

Кодекс законів про працю (КЗпПУ) та інші акти законодавства України забезпечують регулювання дистанційної та надомної роботи, нормами цих актів встановлюється порядок та умови їх здійснення.

Виділено ряд критеріїв, які характеризують особливості надомної та дистанційної роботи: місце виконання роботи, використання технологій, контроль за виконанням роботи, режим роботи, оформлення трудового договору, умови праці, час відпочинку, вимоги до практичних навичок працівника, забезпечення засобами виробництва, обладнанням, програмно-технічними засобами тощо.

Зроблено висновок, що діюча нормативна база регулювання дистанційної та надомної роботи потребує вдосконалення. Наприклад, потребують врегулювання питання відповідальності та порядку компенсації втрати майна роботодавця чи працівника внаслідок воєнних дій за таких типів роботи, порядку врегулювання тимчасової непрацездатності тощо. Важливо також врегулювати порядок використання інформаційних технологій, зокрема, коли діють об'єктивні чинники незалежні від працівника, наприклад тривале виключення електроенергії та Інтернету внаслідок обстрілу житлової інфраструктури. Законодавство України поступово вдосконалюється та адаптується до нових викликів та реалій, що склалися в період повномасштабної війни, але також важливо, щоб такі правові норми не порушували чи обмежували права працівників.

Ключові слова: дистанційна робота, надомна робота, воєнний стан, робочий час, трудовий договір, трудове законодавство.

Anishchuk V.V., Shubala D.O. Peculiarities of legal regulation of remote and home-based work in wartime conditions.

The article examines the features of the legal regulation of remote and home work in wartime. In conditions of armed conflict, issues of labor organization acquire new dimensions, which requires an urgent review of traditional forms of labor relations. Remote and home work have become not only a forced response to the challenges of wartime, but also an important tool for maintaining employment, supporting economic stability and ensuring the rights of workers. At the same time, such forms of work require special legal regulation that can take into account both extraordinary circumstances and the need to provide appropriate labor guarantees.

In conditions of war, the issues of flexibility of labor relations, ensuring employee safety, maintaining data confidentiality and effective organization of work at a distance become particularly important. Research into the features of legal regulation of remote and home work during this period is relevant for further improvement of labor legislation and development of effective mechanisms for protecting the rights of participants in labor relations.

The Labor Code (LC) and other legislative acts of Ukraine provide for the regulation of remote and home work, the norms of these acts establish the procedure and conditions for their implementation.

A number of criteria are identified that characterize the features of home and remote work: the place of work, the use of technologies, control over the performance of work, the work regime, the execution of an employment contract, working conditions, rest time, requirements for the practical skills of the employee, provision with production facilities, equipment, software and hardware, etc.

It is concluded that the current regulatory framework for the regulation of remote and home work needs to be improved. For example, the issues of liability and the procedure for compensation for the loss of property of the employer or employee as a result of military actions for such types of work, the procedure for regulating temporary incapacity for work, etc. It is also important to regulate the procedure for using information technologies, in particular, when objective factors independent of the employee are at work, such as a prolonged power and Internet outage due to shelling of residential infrastructure. Ukrainian legislation is gradually being improved and adapted to new challenges and realities that have arisen during a full-scale war, but it is also important that such legal norms do not violate or restrict the rights of employees.

Key words: remote work, work from home, martial law, working hours, employment contract, labor legislation.

Постановка проблеми. Протягом останнього десятиліття система нормативно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні зазнала певних змін, що були пов'язані з потребами вдосконалення трудового законодавства відповідно до європейських стандартів, негативними наслідками пандемії коронавірусу, але найбільше – викликами повномасштабного вторгнення країни-агресора на нашу територію.

Введення воєнного стану безпосередньо вплинуло на організацію трудових відносин, відбулися тимчасові зміни в законодавстві щодо таких відносин, зокрема у здійсненні дистанційної та надомної роботи. Такі типи трудової діяльності набули особливого значення, адже стали порятунком та нерідко єдиним можливим способом продовжувати та організовувати свою діяльність для багатьох організацій, установ та підприємств, які були пошкоджені або повністю зруйновані внаслідок бойових дій або релоковані на інші більш безпечні території.

Проте важливо зазначити, що дистанційна та надомна робота вимагає особливого підходу до нормативно-правового регулювання, ставить нові виклики перед системою законодавчої влади щодо вдосконалення чинного законодавства у цій сфері.

Стан опрацювання проблематики. Протягом останніх років дистанційна та надомна робота стали поширеним явищем в Україні, зокрема, в умовах воєнного стану, тому певні аспекти правового регулювання такої роботи стали предметом наукових досліджень багатьох вітчизняних учених. Зокрема, Котова Л. вивчала проблеми адаптації трудового законодавства до сучасних умов праці, розглядаючи питання укладення трудових договорів про дистанційну роботу, організації робочого часу та відпочинку, а також надала пропозиції вдосконалення трудового законодавства [3]. Наньєва М.І. досліджувала правове регулювання дистанційної та надомної роботи в Україні, зміни в законодавстві що відбулися, зокрема, у зв'язку з пандемією COVID-19 [5]. Зі свого боку Вишневецька С., вивчаючи проблемні аспекти правового регулювання дистанційної роботи згід-

но законодавства України, пропонує чітко розмежовувати дистанційну роботу як вид трудового договору та дистанційну роботу як тимчасову форму організації праці [1]. Мельничук О. вивчала правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану [4]. Таран І.О. та Васечко Л.О. розглядали особливості правового регулювання дистанційної роботи в Україні ще за підсумками пандемії коронавірусу [12]. Проте питання надомної роботи, її правового регулювання та особливостей залишається не достатньо дослідженим. Враховуючи важливість даної проблематики, вважаємо за доцільне продовжувати наукові дослідження щодо особливостей правового регулювання дистанційної та надомної роботи в умовах війни.

Мета статті: дослідження особливостей та розробка пропозицій щодо вдосконалення системи нормативно-правового регулювання дистанційної та надомної роботи в умовах війни.

Виклад основного матеріалу. Для нинішніх умов господарювання в період повномасштабної війни дистанційна та надомна робота набувають значної популярності серед багатьох роботодавців, адже значна частина працездатного населення була змушена покинути свої домівки, внаслідок бойових дій та загроз життю, стати біженцями або внутрішньо переміщеними особами. З іншого боку, для роботодавців дуже важливим є збереження робочої сили, а також пошук шляхів залучення до виконання поставлених завдань, особливо якщо особиста присутність працівника на робочому місці в офісі чи на виробництві не є обов'язковою.

Слід зазначити, що процес нормативно-правового регулювання дистанційної та надомної роботи було активізовано ще до початку повномасштабного вторгнення. Першим поштовхом до регулювання дистанційної та надомної роботи на законодавчому рівні був спалах пандемії коронавірусної інфекції (COVID-19). Для регулювання таких трудових відносин в умовах пандемії 30 березня 2020 року було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби» [9], у якому було викладено у новій редакції ст. 60 КЗпПУ. Слід зауважити, що у даній статті не було розмежування щодо визначення змісту понять дистанційної та надомної роботи, по-суті, вони вважалися тотожними. Також важливим є Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17.03.2020 № 530-IX [8], який передбачає можливість працювати вдома для держслужбовців та службовців органів місцевого самоврядування на період карантину.

4 лютого 2021 року було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу», який набрав чинності 27 лютого 2021 року [7]. Відповідно до цього нормативно-правового акту було внесено зміни і до КЗпПУ, зокрема, доповнення його статтями 60¹ та 60², які відокремили дистанційну роботу від надомної, визначивши їх самостійними формами організації праці. Згідно зі ст. 60¹ КЗпПУ, «надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця» [2]. Тоді як згідно ст. 60² КЗпПУ дистанційна робота визначається як «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» [2].

На основі ст. 60¹ та 60² КЗпПУ доцільно провести порівняльний аналіз основних особливостей дистанційної та надомної роботи (табл. 1).

Таблиця 1. Порівняльний аналіз особливостей правового регулювання дистанційної та надомної роботи згідно КЗпПУ

<i>Критерій</i>	<i>Дистанційна робота</i>	<i>Надомна робота</i>
<i>Місце виконання роботи</i>	Будь-яке місце, де є доступ до інформаційно-комунікаційних технологій	Місце проживання працівника або інше місце за його вибором
<i>Використання технологій</i>	Обов'язкове використання інформаційно-комунікаційних технологій	Може використовуватися, але не обов'язково
<i>Контроль за виконанням роботи</i>	Контроль здійснюється за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій	Контроль може здійснюватися різними способами, зокрема й особисто
<i>Режим роботи</i>	Працівник самостійно розподіляє свій робочий час, якщо інше не передбачено трудовим договором	На працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи, організації, якщо інше не передбачено трудовим договором
<i>Оформлення трудового договору</i>	У трудовому договорі обов'язково зазначається умова про дистанційний характер роботи	У трудовому договорі обов'язково зазначається умова про надомний характер роботи
<i>Умови праці</i>	Працівник самостійно забезпечує безпечні та нешкідливі умови праці	Роботодавець повинен забезпечити безпечні та нешкідливі умови праці
<i>Час відпочинку</i>	Працівнику гарантується період вільного часу для відпочинку, який визначається у трудовому договорі	Час відпочинку регулюється згідно правил внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачене законом
<i>Вимоги до практичних навичок працівника</i>	Вимог щодо працівника не встановлено	Працівник повинен володіти практичними навичками щодо виконання певних робіт повинен навчитися таким навичкам
<i>Забезпечення засобами виробництва, обладнанням, програмно-технічними засобами тощо</i>	Визначається трудовим договором, у разі відсутності у трудовому договорі таких положень – покладається на роботодавця	Покладається на роботодавця, якщо інше не передбачено трудовим договором.

Примітка: побудовано авторами на основі джерела [2].

З метою регулювання трудових відносин у період воєнного стану 24 березня 2022 року набув чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX [11], згідно якого було внесено тимчасові зміни до трудового законодавства, зокрема щодо організації дистанційної та надомної роботи.

Зокрема, при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу, наразі обов'язковою умовою є дотримання письмової форми [2]. Відповідно, Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України № 913-21 від 5 травня 2021 року було затверджено типові форми таких трудових договорів [10].

У період дії воєнного стану згідно з ч. 1 ст. 2 Закону України № 2136-IX сторони, за їхньою згодою, можуть самостійно визначати форму трудового договору [11]. Законодавством України, зокрема КЗпПУ, передбачено, що «у разі виникнення загрози збройної агресії надомна та дистанційна робота можуть запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про надомну чи дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження надомної чи дистанційної роботи» [2].

Також слід зазначити, що під час дії воєнного стану працівника повинні повідомити про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці не пізніше, ніж до запровадження таких умов.

Особливістю трудового договору є строк його укладання, оскільки у трудовому праві зазвичай надають перевагу договорам, які укладаються на невизначений строк. Однак в умовах воєнного стану перелік вагомих причин для укладання трудового договору на певний строк значно збільшився. Відповідно до ч. 3 ст. 2 Закону України № 2136-IX «з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили ... роботодавець може укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану...» [11]. Важливо зауважити, що це також стосується укладання строкових договорів про дистанційну чи надомну роботу, оскільки однією з вагомих причин є війна.

Згідно договору про надомну роботу на працівника поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, тоді як відповідно до договору про дистанційну роботу працівник на власний розсуд може розподілити робочий час. Але в обох випадках тривалість робочого часу не може перевищувати межі передбачені законодавством. Однак, під час дії воєнного стану, відповідно до ч. 1 та ч. 2 ст. 6 Закону України № 2136-IX тривалість нормального та скороченого робочого часу для працівника може бути збільшена, для нормального робочого часу до 60 годин на тиждень, а для скороченого до 40 годин на тиждень. Отже, для працівників, які виконують роботу дистанційно чи на дому, також може бути збільшена тривалість робочого часу. Слід зауважити, що «час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем» [11], що стосується також дистанційної та надомної роботи.

Роботодавець також має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (за деякими винятками, наприклад, переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії).

В умовах воєнного стану на законодавчому рівні також відбулися певні зміни щодо надання відпусток, що також стосуються дистанційної та надомної роботи. Зокрема тривалість основної щорічної відпустки, яка надається працівнику, може бути обмежена до 24 календарних днів відповідно до рішення роботодавця. Також у ч. 2 ст. 12 Закону України № 2136-IX зазначено: «у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення)» [11].

Також слід зауважити, що постанова КМУ від 12.04.2022 № 440 «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» дозволяє керівникам державних органів переводити працівників на дистанційну роботу на території України [6]. Відповідно дана категорія осіб не має права працювати за кордоном дистанційно.

Отже, під час дії воєнного стану роботодавцям та працівникам слід керуватися положеннями Закону № 2136-IX та іншими нормативно-правовими актами, що регулюють трудові відносини в умовах воєнного стану, зокрема щодо правового регулювання надомної та дистанційної роботи. Але слід мати на увазі, що цей закон діє лише протягом періоду воєнного стану та втрачить чинність з дня його припинення або скасування.

Висновки. Дистанційна та надомна робота в сучасних умовах відіграють важливу роль в організації трудових відносин. У період повномасштабної війни на законодавчому рівні відбулося певне нормативно-правове врегулювання цих форм зайнятості, ключовим моментом якого стало розмежування визнань дистанційної та надомної роботи, порядку й умов їх запровадження роботодавцем.

Аналізуючи положення КЗпПУ можна виділити ряд критеріїв, які характеризують особливості надомної та дистанційної роботи: місце виконання роботи, використання технологій, контроль за виконанням роботи, режим роботи, оформлення трудового договору, умови праці, час відпочинку, вимоги до практичних навичок працівника, забезпечення засобами виробництва, обладнанням, програмно-технічними засобами тощо.

Введення воєнного стану зумовило внесення ряду тимчасових змін у сферу регулювання трудових відносин шляхом прийняття Закону України № 2136-IX. Передбачено можливість запровадження дистанційної або надомної роботи за наказом (розпорядженням) роботодавця без укладання письмового трудового договору, допускається збільшення тривалості робочого часу: для нормального робочого часу – до 60 годин на тиждень, а для скороченого – до 40 годин. Крім того, відбулися зміни у регулюванні відпусток, а саме обмеження тривалості щорічної відпустки до 24

календарних днів, а також роботодавець може відмовити у наданні будь-якого виду відпустки для працівників, залучених до роботи на об'єктах критичної інфраструктури.

В той же час, вважаємо, що діюча нормативна база регулювання дистанційної та надомної роботи потребує вдосконалення. Законодавець жодним чином у зазначених нормативних актах не врегулював питання відповідальності та порядку компенсації втрати майна роботодавця чи працівника внаслідок воєнних дій за таких типів роботи, порядку врегулювання тимчасової непрацездатності тощо. Також потребує додаткового нормативного регулювання порядок використання інформаційних технологій, зокрема, коли діють об'єктивні чинники незалежні від працівника, наприклад тривале виключення електроенергії та Інтернету внаслідок обстрілу.

Отже, важливо зазначити, що законодавство України поступово вдосконалюється та адаптується до нових викликів та реалій, що склалися в період повномасштабної війни, але також важливо, щоб такі правові норми не порушували чи обмежували права працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Вишновецька С. Правове регулювання дистанційної роботи за законодавством України: проблемні аспекти. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*, 2022. Т. 3 (64). С. 123–129.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1559>.
3. Котова Л.В. Дистанційна робота як сучасна форма зайнятості: актуальні питання законодавчого врегулювання. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2015. № 30. С. 119–127.
4. Мельничук О.Ф., Мельничук М.О., Павліченко І.М. (2022) Правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО*. Випуск 70. С. 242–247.
5. Наньєва М.І. Правове регулювання надомної та дистанційної праці (2021). *Juris Europeans Scientia*, Випуск 3, С. 49–52. DOI: 10.32837/chern.v0i3.228.
6. Постанова КМУ від 12.04.2022 № 440 «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2022-%D0%BF#Text>.
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 4 лютого 2021 р. № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>.
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) від 17.03.2020 № 530-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>.
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30 березня 2020 р. № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>.
10. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05 травня 2021 р. № 913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text>.
11. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
12. Таран І.О., Васечко Л.О. (2021). Правове регулювання дистанційної роботи в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. № 67. С. 134–138. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.67.27>.