



УДК 349.2

[https://doi.org/10.52058/3041-1793-2025-4\(9\)-349-360](https://doi.org/10.52058/3041-1793-2025-4(9)-349-360)

Єрофєєнко Лариса Василівна кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри правового регулювання економіки ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, тел.: 0997176641, <https://orcid.org/0000-0001-8436-2065>

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ: ВИКЛИКИ, РЕГУЛЮВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Анотація. Воєнний стан в Україні зумовив значні трансформації у сфері праці, зокрема масовий перехід працівників на дистанційну форму зайнятості. В статті розглянуто основні виклики дистанційної роботи, з якими стикаються працівники та роботодавці під час дії воєнного стану, її економічні та соціальні наслідки та перспективи. Досліджено законодавство, яке регулює правові аспекти дистанційної роботи, а також зміни, які відбулися в законодавстві після повномасштабного вторгнення РФ в Україну. Зокрема проведено аналіз Закону України № 2136-IX від 15 березня 2022 року «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який визначив нові правила дистанційної роботи. Досліджено, що положення зазначеного Закону, які регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж КЗпП – мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану. Водночас, інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням цього Закону також можуть або повинні застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем.

Окремо розглянуто міжнародний досвід регулювання дистанційної роботи в таких країнах як Франція, Німеччина та США.

Розглядаючи особливості законодавства та організаційних аспектів дистанційної праці, досліджено, як ця форма роботи впливає на трудові відносини та які можливості вона відкриває для працівників та роботодавців у період кризи. У цій статті досліджується вплив війни на організацію дистанційної роботи, аналізується її правове регулювання та виявляються ключові виклики, що постали перед роботодавцями та працівниками. Після закінчення війни дистанційна робота залишиться важливим елементом ринку праці. Вона сприятиме підтримці зайнятості внутрішньо переміщених осіб, зменшенню витрат компаній на оренду офісів, розширенню доступу до міжнародного ринку праці для українців.

Ключові слова: дистанційна робота, воєнний стан, трудові відносини, законодавство, економіка, гнучка зайнятість.

Yerofieienko Larysa PhD in Law, Associate Professor, Associate Professor of Department of Legal Regulation of Economics, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Kharkiv, tel.: 0997176641, <https://orcid.org/0000-0001-8436-2065>

REMOTE WORK DURING MARTIAL LAW: CHALLENGES, REGULATION AND PROSPECTS

Abstract. The martial law in Ukraine has led to significant transformations in the labour sector, including a massive transition of employees to remote work. The article examines the main challenges of remote work faced by employees and employers during martial law, its economic and social consequences and prospects. The article examines the legislation regulating the legal aspects of remote work, as well as the changes that have occurred in the legislation after the full-scale invasion of Ukraine by the Russian Federation. In particular, the author analyses the Law of Ukraine No. 2136-IX of 15 March 2022 ‘On the Organisation of Labour Relations under Martial Law’, which established new rules for remote work. The author proves that the provisions of this Law which regulate certain aspects of labour relations differently from the Labour Code have priority application for the period of martial law. At the same time, other provisions of labour legislation which do not contradict the provisions of this Law may or should also be applied in the relations between an employee and an employer.

The article also considers international experience of regulating remote work in such countries as France, Germany and the USA.

By examining the specifics of the legislation and organisational aspects of remote work, the article explores how this form of work affects labour relations and what opportunities it opens up for employees and employers during the crisis. This article examines the impact of the war on the organisation of remote work, analyses its legal regulation and identifies the key challenges faced by employers and employees. After the war ends, remote work will remain an important element of the labour market. It will help to support the employment of internally displaced persons, reduce the cost of office rent for companies, and expand access to the international labour market for Ukrainians.

Keywords: remote work, martial law, labour relations, legislation, economy, flexible employment.

Постановка проблеми. Введення воєнного стану в Україні у лютому 2022 року суттєво змінило соціально-економічний ландшафт країни та спричинило значні трансформації у сфері праці. Одним із ключових інструментів для підтримки економічної стабільності та забезпечення безперервності трудових процесів стала дистанційна робота.

Під час повномасштабного вторгнення частка вакансій з дистанційною роботою зросла вдвічі. Ця форма організації праці дозволяє працівникам продовжувати виконувати свої обов'язки поза робочими приміщеннями, використовуючи інформаційно-комунікаційні технології. Дистанційна робота під час воєнного стану не тільки забезпечує безпеку працівників, але й сприяє підтримці національної економіки.



Дистанційна робота стала життєво важливим засобом для підтримання економічної діяльності, особливо для тих, хто міг покинути країну або перебувати в місцях, де бойові дії обмежують рух. Це дозволило багатьом підприємствам продовжувати роботу та зберегти робочі місця, сприяючи стабілізації економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі питання дистанційної роботи під час воєнного стану в Україні досліджували багато науковців, серед яких можна виділити О. Ф. Мельничука, М. О. Мельничук та І. М. Павліченко. У роботі «Правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану» автори досліджують специфіку правового регулювання та практичні аспекти впровадження дистанційної роботи під час війни, підкреслюючи її важливість для збереження трудових відносин та організації праці у відносній безпеці. [1]

Також вчені Ярошенко О. М. та Вапнярчук Н. М. досліджували питання переведення наукових працівників на дистанційну форму зайнятості у зв'язку з воєнним станом. [2] та ін.

Такі дослідження надають глибокий аналіз правових та практичних аспектів дистанційної роботи в умовах воєнного стану в Україні, але багато питань ще залишаються недослідженими та потребують правового вдосконалення.

Мета статті – аналіз викликів, дослідження правового регулювання та перспективи дистанційної роботи під час дії воєнного стану в Україні.

Виклад основного матеріалу. Дистанційна робота – одна з ключових тенденцій сучасного ринку праці, яка набуває особливої актуальності в умовах кризових ситуацій. Запровадження воєнного стану в Україні спричинило необхідність адаптації трудових відносин до нових реалій, серед яких особливе місце займає віддалена зайнятість.

Масовий перехід на дистанційну роботу під час дії воєнного стану ставить питання щодо належного оформлення таких трудових відносин, забезпечення безпечних умов праці та захисту персональних даних працівників.

Під час дії воєнного стану в Україні дистанційна робота стала життєво важливим інструментом для підтримки економіки країни та забезпечення безперервності трудових відносин. Хоча ця модель дозволяє зберегти зайнятість та підтримати економічну активність, вона все ж таки супроводжується низкою проблем, а її впровадження викликає ряд правових та організаційних питань.

В період повномасштабного вторгнення учасники трудових відносин, які виконують роботу дистанційно, стикаються з такими викликами:

1. Проблеми з інфраструктурою: відключення електроенергії та інтернет-зв'язку створюють значні перешкоди для ефективної роботи на відстані.
2. Труднощі з комунікацією та координацією в тому числі організаційні аспекти: дистанційна робота передбачає використання інформаційно-комуні-

каційних технологій, що вимагає наявності технічних можливостей як у працівників, так і в роботодавців. Це створює проблеми для працівників, які не мають доступу до необхідних ресурсів. Віддалена робота ускладнює командну взаємодію та оперативну координацію дій, вимагаючи використання спеціальних інструментів для онлайн-взаємодії.

3. Психологічне навантаження: робота в умовах війни супроводжується підвищеним стресом та тривогою, що негативно впливає на продуктивність працівників.

4. Правові питання: запровадження дистанційної роботи під час воєнного стану здійснюється наказом роботодавця без попереднього повідомлення працівників за два місяці, як це передбачено законодавством. Це вимагає оперативної адаптації законодавства до умов воєнного стану.

5. Безпека праці: працівники самостійно несуть відповідальність за забезпечення безпечних умов праці на своєму робочому місці.

6. Регулювання робочого часу: воєнний стан створює складності у дотриманні чіткого робочого графіка через непередбачуваність ситуації.

7. Міжнародні аспекти: можливість виконання дистанційної роботи за кордоном та її правове оформлення. Але є і територіальні обмеження: для державних працівників дистанційна робота дозволена лише на території України.

Усі ці та інші виклики, з якими стикаються сторони трудових відносин, які працюють дистанційно, включають проблеми з інфраструктурою, психологічне навантаження працівників, труднощі з комунікацією та координацією, законодавчі обмеження щодо державної сфери та необхідність забезпечення безпеки працівників, що загалом ускладнюють ефективну організацію праці та підтримку економіки країни в умовах війни і потребують законодавчого врегулювання.

До повномасштабного вторгнення РФ в Україну законодавство про дистанційну роботу було врегульоване нормами Кодексу законів про працю України (далі КЗпП), де стаття 60-2 визначає дистанційну роботу як форму організації праці поза робочими приміщеннями з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [3], та Законом України № 1213-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 4 лютого 2021 року [4]. Цей закон удосконалив правове регулювання дистанційної роботи, розділивши її від надомної роботи і встановивши обов'язкову письмову форму трудового договору про дистанційну роботу, за винятком умов воєнного стану.

Під час воєнного стану в Україні дистанційна робота регулюється як загальними положеннями трудового законодавства, так і спеціальними нормами, ухваленими в умовах війни.



Згідно статті 64 Конституції України в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. [5]

Відповідно до підпункту 5 пункту 1 статті 6 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» в Указі Президента України про введення воєнного стану зазначається вичерпний перелік конституційних прав і свобод людини і громадянина, які тимчасово обмежуються у зв'язку з введенням воєнного стану із зазначенням строку дії цих обмежень, а також тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень. [6]

Після початку повномасштабного вторгнення було прийнято низку змін, зокрема Закон України № 2136-ІХ (далі Закон України № 2136-ІХ) від 15 березня 2022 року «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який визначив нові правила дистанційної роботи. [7]

У вищезгаданому Законі України № 2136-ІХ зазначається, що згідно з пунктом 2 розділу «Прикінцеві положення» главу ХІХ «Прикінцеві положення» КЗпП України доповнено пунктом 2 такого змісту: «2. Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». [7; 8]

Згідно з частинами другою, третьою статті 1 цього Закону України № 2136-ІХ на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України. У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом.

З огляду на вищевикладене, положення Закону України № 2136-ІХ, які регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж КЗпП – мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану. Водночас, інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням Закону України № 2136-ІХ також можуть або повинні застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем. [7]

Закон України № 2136-ІХ не змінює змісту статті 60-2 КЗпП України, водночас регулювання трудових відносин під час дистанційної роботи у період дії воєнного стану здійснюється з урахуванням норм, які передбачені цим Законом, що мають пріоритет перед іншими нормами законодавства.

Серед основних особливостей регулювання трудових відносин під час виконання роботи дистанційно у період дії воєнного слід виділити наступні:

1. Запровадження дистанційної роботи під час дії воєнного стану може здійснюватись з ініціативи роботодавця без попередження про це працівника за два місяці, як це передбачено статтею 32 КЗпП (така норма застосовувалась у мирний час). Про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці працівники повідомляються не пізніше як до запровадження таких умов. [7]

Це вказує на можливість одностороннього переведення працівника на дистанційну роботу роботодавцем, якщо це виправдано безпековими або організаційними факторами. Роботодавець може самостійно ухвалювати рішення про дистанційну роботу, без обов'язкового погодження з працівником, якщо це викликано необхідністю захисту життя та здоров'я співробітників.

У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. Тобто в цьому випадку може не застосовуватись письмова форма трудового договору. [7] Водночас сторонам трудових відносин рекомендовано, за можливості, укласти письмовий трудовий договір про виконання дистанційної роботи, використовуючи для цього Типову форму трудового договору про дистанційну роботу, яка затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин. Укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів забороняється. [8]

Працівник також може самостійно ініціювати перехід на дистанційний режим, подавши відповідну заяву.

У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

Якщо дистанційна робота визначена наказом роботодавця і є безпечною, відмова працівника може розглядатися як порушення трудової дисципліни. Проте примус до роботи в небезпечних умовах (наприклад, під обстрілами) є незаконним.

Дистанційна робота передбачає, що працівник виконує свої обов'язки поза офісом, використовуючи інформаційно-комунікаційні технології. За погодженням між працівником і роботодавцем виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця. Особливості поєднання дистанційної роботи з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу.

Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу. [8]

У разі відсутності у трудовому договорі положення про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням,



програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами таке забезпечення покладається на роботодавця, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим.

2. Графік роботи та контроль. При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених КЗпП України. [8]. Роботодавець має право контролювати виконання роботи за допомогою електронних систем. Працівник зобов'язаний дотримуватись визначеного режиму роботи, якщо інше не передбачено угодою. Під час війни можуть бути тимчасові обмеження на певні трудові права, але загальна тривалість робочого часу залишається регульованою законодавством.

Працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу. [8]

3. Працівник, що виконує роботу дистанційно, як і всі ніші працівники має право на оплату праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору – обов'язкове збереження рівня оплати праці незалежно від формату виконання роботи. Дистанційна робота не є підставою для зменшення заробітної плати – оплата здійснюється відповідно до трудового договору. Водночас, якщо підприємство не може виконувати свої зобов'язання через воєнні дії, допускається запровадження простою, неоплачуваних відпусток тощо.

4. Можливість призупинення трудових відносин у випадку неможливості виконання обов'язків через бойові дії або окупацію. Якщо працівник перебуває в зоні бойових дій або на тимчасово окупованій території, виконання дистанційної роботи може бути ускладнене чи неможливе. У разі неможливості працювати через форс-мажорні обставини, питання щодо збереження робочого місця та зарплати вирішується індивідуально.

5. Спрощення документального оформлення дистанційної зайнятості (наказ або угода без письмового підпису).

Ці зміни дозволили значній частині економічно активного населення продовжувати працювати навіть в умовах надзвичайної ситуації, що сприяло стабілізації ринку праці та збереженню економічної активності.

Попри очевидні переваги, такі як збереження робочих місць і безпека працівників, масовий перехід на дистанційний формат роботи породив низку проблем, серед яких можна виділити:

- технічні та інфраструктурні труднощі, які пов'язані з відсутністю стабільного інтернет-зв'язку та електропостачання внаслідок бойових дій, що ускладнює виконання завдань. Тому однією з найбільших проблем є нестабільний доступ до електроенергії та інтернету через ракетні обстріли та руйнування критичної інфраструктури. Це ускладнює виконання роботи, особливо для тих, хто залежить від постійного з'єднання (ІТ-сфера, онлайн-освіта, фінансовий сектор);

- психоемоційний стан працівників. Робота під постійними обстрілами, вимушене переселення або необхідність поєднувати професійну діяльність із волонтерською діяльністю. Постійний стрес, пов'язаний з війною, негативно впливає на продуктивність і психологічний стан працівників. Робота в умовах невизначеності, вимушене переселення, перебування в зоні бойових дій або під загрозою ракетних обстрілів створюють додатковий емоційний тиск;

- правова невизначеність – не всі питання трудових відносин у дистанційному форматі належним чином врегульовані законодавством. Воєнний стан змусив багатьох роботодавців швидко адаптуватися до нових умов, що призвело до випадків порушення трудових прав. Проблеми включають:

- відсутність чітких норм щодо контролю робочого часу дистанційних працівників;

- невизначеність у питанні компенсації витрат на інтернет, електроенергію та технічне обладнання;

- проблеми з документальним оформленням дистанційної роботи, особливо в умовах відсутності доступу до паперових документів;

- відсутність чіткого контролю та оцінки ефективності – через гнучкий графік роботи та зміну традиційних підходів до моніторингу продуктивності. Через відсутність безпосереднього контролю роботодавці стикаються з проблемами оцінки ефективності працівників. Водночас працівники, які працюють з дому, можуть відчувати труднощі з концентрацією через сторонні фактори (сім'я, шум, відсутність окремого робочого місця).

Перехід на дистанційну роботу може ускладнювати командну взаємодію та оперативне вирішення завдань. Відсутність неформального спілкування впливає на згуртованість колективу та корпоративну культуру.

Важливо зазначити, що найбільшого удару зазнали підприємства, чия діяльність традиційно передбачала фізичну присутність працівників (виробництво, будівництво, сфера обслуговування), що спричинило значні скорочення персоналу та вимушену міграцію робочої сили.

Законодавство не містить заборони щодо виконання працівниками дистанційної роботи за кордоном, крім державних службовців, яким дистанційна робота дозволена лише на території України або з відповідними обмеженнями.

Якщо 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, йому здійснюється виплата зарплати відповідно до умов, встановлених у трудовому договорі, за фактично виконану роботу (відпрацьований час).

Державні службовці можуть виконувати роботу дистанційно лише у певних випадках. У період воєнного стану державні службовці можуть працювати дистанційно лише на території України, якщо це визначено рішенням керівника, або за кордоном лише у разі службового відрядження. Таким чином, перебування за кордоном і робота дистанційно для держслужбовців обмежені службовими відрядженнями. [9].

У країнах ЄС та США дистанційна зайнятість активно розвивалася ще до пандемії COVID-19 і війни в Україні. Деякі аспекти міжнародного досвіду можуть бути корисними для українських реалій. Так, наприклад:

- У Франції дистанційна робота регулюється Трудовим кодексом, де визначається дистанційна робота як робота, виконувана поза приміщеннями роботодавця за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій на добровільній основі. Роботодавець несе відповідальність за витрати, пов'язані з дистанційною роботою, забезпечення обладнання та програмного забезпечення, а також захист даних працівників. Ключовими аспектами регулювання дистанційної роботи у Франції є:

- Витрати та обладнання: Роботодавець покриває всі витрати, пов'язані з дистанційною роботою.

- Безпека та охорона здоров'я: Роботодавець забезпечує дотримання стандартів безпеки та охорони здоров'я.

- Право на відключення: Закон гарантує право працівників на час відпочинку, відоме як «право на відключення»

- Робочий час: Дистанційні працівники можуть розподіляти свій робочий час на свій розсуд, але загальна тривалість робочого часу не повинна перевищувати встановлені норми. [10].

У Німеччині дистанційна робота регулюється індивідуальними та колективними трудовими договорами. Ані роботодавець, ані працівник не можуть вимагати дистанційну роботу без згоди іншої сторони, хоча законодавче закріплення такого права працівника наразі вивчається міністерством праці. Роботодавець зобов'язаний забезпечити працівника необхідним обладнанням та відшкодовувати витрати, пов'язані з дистанційною роботою. У Німеччині також розробляється проєкт закону про мобільну роботу, який передбачає можливість працювати віддалено для певних видів зайнятості та регулює фіксування робочого часу[10].

У США регулювання дистанційної роботи не має єдиного федерального законодавства, а здійснюється на рівні окремих штатів та компаній. Тут розвинена практика використання гнучких контрактів і аутсорсингових моделей, що допомагає компаніям швидше адаптуватися до кризових ситуацій.

Міністерство праці США видає рекомендації щодо організації дистанційної роботи, наприклад, щодо відстежування робочих годин працівників, які працюють віддалено. Деякі штати, як Нью-Йорк і Каліфорнія, запровадили обмежувальні заходи, які вимагають від підприємств використовувати дистанційну роботу. Компанії самі визначають умови дистанційної праці, включаючи забезпечення обладнання та захисту даних[11].

Україні варто взяти до уваги ці підходи, адаптувати їх з урахуванням реалій воєнного стану, щоб зробити дистанційну роботу більш ефективною та збалансованою.

Висновки. Після закінчення війни дистанційна робота залишиться важливим елементом ринку праці. Вона сприятиме підтримці зайнятості внутрішньо переміщених осіб, зменшенню витрат компаній на оренду офісів, розширенню доступу до міжнародного ринку праці для українців.

Дистанційна робота залишиться важливою складовою ринку праці, особливо для сфери ІТ, фінансів та креативних індустрій, які вже адаптувалися до гнучкої зайнятості; для державного сектору, де можливе поступове впровадження електронного врядування та віддаленого адміністрування; і, особливо, для освіти, яка активно використовує онлайн-інструменти.

Проте необхідно продовжувати вдосконалення законодавства та цифрової інфраструктури, щоб забезпечити стабільність цього формату роботи.

Ключовими напрямками для вдосконалення питань, пов'язаних з дистанційною роботою є:

- адаптація трудового законодавства до нових реалій: впровадження електронного документообігу для швидкого оформлення дистанційної роботи; чітке визначення компенсаційних механізмів для працівників, які працюють віддалено;

- розширення цифрової інфраструктури; використання цифрових інструментів для моніторингу продуктивності (Trello, Asana, Clockify тощо). Розробка чітких показників ефективності (KPI) для оцінки результатів роботи.

- психологічна підтримка працівників та навчання управлінців новим моделям управління персоналом. Впровадження гнучких графіків роботи, щоб працівники могли адаптувати робочий процес до своїх обставин. Надання рекомендацій щодо організації домашнього робочого місця. Налагодження психологічної підтримки через консультації, вебінари та корпоративні ініціативи. Регулярні онлайн-зустрічі та корпоративні заходи для підтримки командного духу. Використання чітких комунікаційних протоколів (наприклад, обов'язковий щоденний статус у месенджері). Впровадження гейміфікації (міні-челенджі, нагороди за досягнення) для підтримки мотивації. Практика «право на відключення» – можливість не відповідати на робочі повідомлення у неробочий час.

Для подолання технічних та інфраструктурних труднощів необхідно запроваджувати: використання альтернативних джерел живлення (генератори,



павербанки, сонячні батареї); перехід на асинхронні методи роботи, коли завдання виконуються не в реальному часі; використання офлайн-інструментів (наприклад, попередньо завантажені матеріали для роботи).

Дистанційна робота під час воєнного стану – це гнучкий інструмент, який дозволяє підтримувати економіку та забезпечувати робочі місця. Вона регулюється як загальними нормами трудового права, так і спеціальними правилами, прийнятими під час війни.

Дистанційна робота під час воєнного стану є важливим механізмом збереження економічної активності. Водночас вона супроводжується значними викликами: технічними труднощами, правовими питаннями, психоемоційним навантаженням, проблемами контролю та комунікації. Для їх подолання необхідно вдосконалювати законодавство, розвивати цифрову інфраструктуру, забезпечувати психологічну підтримку працівників та запроваджувати ефективні системи управління дистанційною роботою.

Дистанційна робота під час воєнного стану стала не лише вимушеною, а й стратегічною необхідністю для підтримки економіки України. Незважаючи на труднощі, цей формат праці забезпечив безперервність діяльності багатьох підприємств та відкрив нові можливості для трансформації ринку праці. У перспективі подальший розвиток дистанційної зайнятості сприятиме більшій гнучкості трудових відносин та ринку праці, а також підвищенню конкурентоспроможності української економіки та економічній стійкості країни.

Література:

1. 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 (70). – 2022 – С. 242-247. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/05/39.pdf>
- 2/ Ярошенко О. М., Вапнярчук Н. М. До питання переведення наукових працівників на дистанційну форму зайнятості у зв'язку з воєнним станом. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО. Випуск 72: частина 2. – 2022 – С. 32-36. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/10/7-1.pdf>
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. 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 № 1213-IX від 4 лютого 2021 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>.
5. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
6. 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>
7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
8. Щодо особливостей правового регулювання дистанційної роботи під час дії воєнного стану. / Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/inspektsiia-pratsi-informuiie-shchodo-osoblyvostei-pravovoho-rehuliuвання-dystantsiinoi-roboty-pid-chas-dii-voiennoho-stanu/>

9. Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану : Постанова КМУ від 12 квітня 2022 р. № 440. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2022-%D0%BF#Text>

10. Надомна і дистанційна робота. / Юридична Газета. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/nadomna-i-distanciyna-robota.html>

11. Remote work за кордоном / Юридична Газета. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/remote-work-za-kordonom.html>

References:

1. Melnychuk, O. F., Melnychuk, M. O., Pavlichenko, I. M. (2022) *Pravove rehulivannia ta osoblyvosti zastosuvannia dystantsiinoi roboty v umovakh voiennoho stanu*. [Legal regulation and peculiarities of remote work under martial law]. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriya: Pravo (70). [in Ukrainian].

2. Yaroshenko O. M., Vapniarchuk N. M. (2022) *Do pytannia perevedennia naukovykh pratsivnykiv na dystantsiinu formu zaintosti u zviazku z voennym stanom*. [On the issue of transferring researchers to remote employment due to martial law]. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriya PRAVO. Vypusk 72: chastyna 2. [in Ukrainian].

3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy : Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. [in Ukrainian].

4. Pro vnesennia zmin do deiakyykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo udoskonalennia pravovoho rehulivannia dystantsiinoi, nadomnoi roboty ta roboty iz zastosuvanniam hnuchkoho rezhymu robochoho chasu : Zakon Ukrainy № 1213-IX vid 4 liutoho 2021 roku [in Ukrainian].

5. Konstytutsiia Ukrainy : Zakon Ukrainy vid 28.06.1996 r. № 254k/96-VR. [in Ukrainian].

6. Pro pravovy rehym voiennoho stanu : Zakon Ukrainy vid 12.05.2015 r. № 389-VIII. [in Ukrainian].

7. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu : Zakon Ukrainy vid 15.03.2022 № 2136-IX. [in Ukrainian].

8. Shchodo osoblyvostei pravovoho rehulivannia dystantsiinoi roboty pid chas dii voiennoho stanu. (2024) / Skhidne mizhrehionalne upravlinnia Derzhavnoi sluzhby Ukrainy z pytan pratsi. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/inspektsiia-pratsi-informuie-shchodo-osoblyvostei-pravovoho-rehulivannia-dystantsiinoi-roboty-pid-chas-dii-voiennoho-stanu/> [in Ukrainian].

9. Deiaki pytannia orhanizatsii roboty derzhavnykh sluzhbovtiv ta pratsivnykiv derzhavnykh orhaniv u period voiennoho stanu : Postanova KМУ vid 12.04.2022 r. № 440. [in Ukrainian].

10. Nadomna i dystantsiina robota. (2020) / Yurydychna Hazeta. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/nadomna-i-distanciyna-robota.html> [in Ukrainian].

11. Remote work za kordonom (2020) / Yurydychna Hazeta. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/remote-work-za-kordonom.html>. [in Ukrainian].