

ЦИВІЛЬНЕ І ТРУДОВЕ ПРАВО

DOI: 10.18372/2307-9061.73.19448

УДК 349.2(045)

С. В. Вишновецька,

доктор юридичних наук, професор

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8482-7942>

В. М. Колонська,

здобувачка вищої освіти першого (бакалаврського) рівня

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА ЯК ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Державне некомерційне підприємство
«Державний університет «Київський авіаційний інститут»
проспект Любомира Гузара, 1, 03058, Київ, Україна
E-mails: vyshnsv@ukr.net, 7545177@stud.nau.edu.ua

Мета: визначити особливості дистанційної роботи як тимчасової форми організації праці в умовах воєнного стану. **Методи дослідження:** документального аналізу і синтезу, пізнавально-аналітичний, а також методи систематизації та узагальнень. **Результати:** визначено особливості дистанційної роботи як форми організації праці в умовах воєнного стану. **Обговорення:** відстоюється позиція, що запровадження дистанційної форми організації праці в умовах воєнного стану є правом, а не обов'язком роботодавця, який самостійно визначає найбільш вигідні умови здійснення його господарської діяльності.

Ключові слова: дистанційна робота; воєнний стан; форма організації праці; зміна в організації виробництва і праці; гнучкий режим робочого часу; працівник; роботодавець.

Постановка проблеми та її актуальність. Науково-технічний прогрес та розвиток інформаційного суспільства призвели до поступового зменшення попиту на стандартні форми зайнятості та зростання безробіття. Тому виникла потреба у нових формах організації праці, які здатні оновити ринок праці та трудові відносини. Воєнний стан кардинально змінив звичне життя мільйонів українців, зокрема, і сферу зайнятості. Однією з найбільш актуальних форм організації праці в цей непростий період стала дистанційна робота. Вона дозволила багатьом зберегти робочі місця, забезпечити безперервність бізнес-процесів та адаптуватися до нових реалій.

Дистанційна робота в умовах воєнного стану постає як актуальна й багатогранна проблема, що потребує комплексного розв'язання. З одного боку, вона є необхідним інструментом для

забезпечення безперервності роботи підприємств та організацій, збереження робочих місць та підтримки економіки країни. Дистанційна робота позитивно впливає на продуктивність і ефективність, оскільки працівники можуть виконувати свої завдання у зручних для них умовах. З іншого боку, вона породжує низку нових викликів, пов'язаних із організацією праці, забезпеченням її ефективності, захистом прав працівників та роботодавців.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. Загалом питанню розвитку дистанційної роботи як нестандартної форми зайнятості достатньо уваги приділено в науці трудового права, про що нами вже зазначалось у попередніх публікаціях [1; 2]. Серед останніх публікацій варто виділити дослідження Я. В. Сімутіною проблем та перспектив удосконалення правового регу-

лювання дистанційної роботи в Україні [3]. Актуальним проблемам правового регулювання часу відпочинку дистанційних працівників присвячені публікації О. Г. Середи та Н. М. Галкіної [4]. Актуальні проблеми правового регулювання дистанційної праці аналізувала Ю. Ю. Івчук [5]. Трудо-правові аспекти використання дистанційної праці в умовах воєнного стану досліджувала О. Є. Луценко [6]. Проте, залишається низка невирішених проблем у правовому регулюванні дистанційної роботи в умовах воєнного стану в Україні, чому, власне, й присвячується ця стаття.

Мета статті полягає у визначенні особливостей дистанційної роботи як тимчасової форми організації праці в умовах воєнного стану.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для більшості роботодавців перехід на дистанційну роботу став новим експериментом, проявом якого є застосування інноваційних організаційних методів у трудових відносинах. Разом з тим, використання дистанційної роботи є важливим механізмом забезпечення безпеки та ефективності роботи працівників у воєнний час.

Нагадаємо, що відповідно до ст. 60² Кодексу законів про працю України, дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [7]. Отже, дистанційна робота є формою організації праці, за якої працівники виконують свої завдання поза межами традиційного офісного середовища. Однією з ключових особливостей дистанційної роботи є використання інформаційно-комунікаційних технологій для спілкування і співпраці з командами та забезпечення доступу до необхідних їм ресурсів. Це електронна пошта, чат, відео-конференції, спеціалізовані програмні інструменти для спільної роботи над проектами та доступ до хмарних сервісів. Дистанційна робота є однією з можливих форм організації праці, особливо під час війни. Це означає, що працівники виконують свої завдання за межами місцезнаходження роботодавця, використовуючи інформаційно-комунікаційні технології на свій вибір.

Водночас, як зазначено в Рішенні Хмельницького міськрайонного суду від 10.05.2023 у справі № 686/204/23, суд позбавлений можливості зобов'язати роботодавця перевести працівника на дистанційну роботу в умовах воєнного стану, оскільки це є його правом, а не обов'язком [8]. Як впливає з матеріалів цієї справи, 18.08.2022 року працівниця повідомила роботодавця про неможливість виконання нею трудових обов'язків безпосередньо за місцем роботи, оскільки внаслідок збройної агресії та щоденних обстрілів м. Харкова, вона переїхала до м. Хмельницький з неповнолітніми дітьми та повідомила роботодавця про можливість виконання трудових обов'язків дистанційно. Але працівник може наполягати на запровадженні для нього такої форми організації праці, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, і роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби. Для запровадження дистанційної роботи потрібні певні умови: 1) робочі обов'язки працівника повинні бути такі, щоб їх можна було виконувати віддалено з використанням технологій зв'язку. 2) як працівник, так і роботодавець повинні мати бажання та відповідність для запровадження дистанційної роботи; 3) в обох сторін (працівника і роботодавця) повинні бути належні технічні можливості для реалізації дистанційної роботи [9, с. 67].

Загалом дистанційна робота має свої специфічні особливості, а саме: віддалену комунікацію, гнучкий графік, використання інструментів для співпраці, самодисципліну, відсутність фізичного контакту, завдання на відстані та потребу у технічному обладнанні. Дистанційна робота відкриває значні можливості як для працівників, так і для роботодавців. Працівники можуть працювати зі зручного місця, а роботодавцям не потрібно турбуватися про забезпечення належних умов праці. Ще одним важливим аспектом дистанційної роботи є те, що працівники, які працюють дистанційно, розподіляють робочий час на власний розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором.

Воєнна ситуація в країні не лише перевірила Україну на міцність, а й продемонструвала сві-

тові можливості та міць нашої держави. Ця загроза не зупинила інноваційний розвиток, а навпаки, зміцнила його та підштовхнула у правильному напрямку. З метою врегулювання трудових відносин в умовах воєнного стану був прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 [10]. З набуттям чинності цього закону відбулися зміни в організації праці, зокрема в порядку та умовах застосування дистанційної роботи. В умовах воєнного стану дистанційна робота набуває особливого значення, оскільки надає можливість підтримання трудових відносин та організації робочої сили у відносно безпечний спосіб. Важливо, щоб програми дистанційної роботи не обмежували працівників регіоном або робочим місцем, а дозволяли їм працювати з будь-якої точки світу, навіть за кордоном, якщо вони мають доступ до інформаційно-комунікаційних технологій.

Водночас, в умовах воєнного стану інформаційно-комунікаційні технології, які забезпечують дистанційну роботу, можуть бути відключені. Так, наприклад, у Роз'ясненні МОН: особливості застосування норм трудового законодавства, дистанційної форми роботи під час дії правового режиму воєнного стану зазначено, що в умовах воєнних дій можливе вимкнення комунікацій, які дозволяють виконання дистанційної роботи, – електроенергія та мережа Інтернет. Неможливість виконання працівником дистанційної роботи у зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій не може розглядатися як порушення трудової дисципліни [11].

Відповідно до ч. 9 ст. 60² КЗпП України, 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. Важливим є те, що в умовах воєнного стану це право працівника не обмежується.

Існують особливості запровадження цієї форми організації праці для певних категорій працівників. Наприклад, державні службовці та працівники державних органів можуть за рішенням керівництва працювати під час воєнного стану дистанційно тільки на території України, про що зазначено в постанові Кабінету Міністрів України «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» від 12.04.2022 № 440. Робота державних службовців та працівників державного органу за межами України допускається лише у разі службового відрядження, оформленого в установленому порядку [12]. Крім того, постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану» від 26.04.2022 № 481 передбачає, що працівники суб'єктів господарювання державного сектору економіки за рішенням виконавчого органу або керівника суб'єкта господарювання можуть працювати дистанційно, але на території України [13]. Форма «дистанційна робота» в умовах воєнного стану стала тим рятівником, який підтримав основні економічні потужності держави в перші дні повномасштабного вторгнення. Однак, на думку Кабінету Міністрів України, така форма роботи не забезпечує економічне функціонування багатьох підприємств, особливо в державному секторі. Тому основними причинами припинення дистанційної роботи є продовження функціонування, підтримка економіки країни та повернення українців в Україну. Аналізуючи положення Постанови № 481, можна зробити висновок, що очевидно, вона не передбачає можливості дистанційної роботи у випадках, коли працівники державного сектору перебувають за кордоном без відрядження.

Дистанційна робота в умовах воєнного стану має низку особливостей та складнощів, які потребують адаптації та вирішення. До основних з них відносять: безпеку та захист інформації; організацію комунікації; збереження ефективності та продуктивності; законодавчі обмеження та регулювання; адаптацію до нових умов; співпрацю та командну роботу. На нашу думку, проблемою дистанційної форми організації пра-

ці залишається застосування digital-сервісів, які б забезпечували високий рівень захисту корпоративної інформації.

Ю. Ю. Івчук слушно вказує на те, що незважаючи на нормативне закріплення дистанційної роботи у трудовому законодавстві, залишаються не врегульованими деякі аспекти дистанційної праці, які потребують подальшого нормативного закріплення, зокрема процедура переведення працівників з дистанційної роботи на традиційну форму організації праці, а також етичні засади здійснення цифрового моніторингу за дистанційними працівниками [5, с. 61-62].

У постанові Верховного Суду від 01 червня 2023 року у справі № 723/4239/21 зверталась увага на те, що потрібно розрізняти істотні умови праці та форми організації праці. Зміна організації форми роботи з дистанційної на звичайну не змінює істотної умови праці. Скасування роботодавцем такої форми організації роботи, як дистанційна, встановленої на певний період часу, не змінює істотних умов праці, тому при зміні форми організації праці норми частини третьої статті 32 КЗпП України не підлягають застосуванню [14]. Отже, запровадження дистанційної роботи в умовах воєнного стану не є зміною істотних умов праці. Запровадження нової форми організації праці є зміною в організації виробництва і праці, яка може зумовити зміну істотних умов праці, однією з яких є режим роботи. А працівник повідомляється саме про зміну істотних умов праці. До речі, відповідно до п. 10 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9 під змінами в організації виробництва і праці слід розуміти раціоналізацію робочих місць, введення нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадження передових методів, технологій тощо [15]. Такою новою формою організації праці можна вважати дистанційну роботу. Хоча в наказах роботодавців досить часто можна зустріти формулювання на кшталт «змінити умови праці: перевести ... на роботу дистанційно за місцем проживання». В літературі і практиці досить часто вживаються поняття «загальний режим роботи», «дистанційний режим роботи».

Варто зауважити, що визначення у КЗпП України гнучкого режиму робочого часу як форми організації праці додало невизначеності у з'ясування правової природи тимчасової дистанційної роботи. Адже гнучкий режим робочого часу є одним із спеціальних режимів робочого часу, що передбачає певний порядок розподілу і використання робочого часу в межах робочого дня (зміни), тижня, місяця або іншого облікового періоду, а також саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня.

Якщо йдеться про дистанційну роботу, що запроваджується в умовах воєнного стану, то, як нами вже було з'ясовано, така робота передбачає тимчасове виконання трудової функції працівника, який працює на підставі звичайного трудового договору, поза стаціонарним робочим місцем. У такому випадку на працівника поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, він працює у межах робочого часу, встановленого цими правилами [2, с. 125]. Тобто про встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, не йдеться. Отже, має місце лише зміна форми організації праці, оскільки, як нами вже було досліджено [16, с. 110], ключовою відмінною рисою дистанційної роботи від традиційної форми організації праці є те, що робоче місце як таке зовсім не має значення, натомість значення має використання інформаційно-комунікаційних технологій та технічна можливість зв'язку з роботодавцем.

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене, можемо констатувати, що в умовах воєнного стану дистанційна робота як тимчасова форма організації праці має свої особливості, що проявляються зокрема в порядку та умовах її застосування. Існують особливості запровадження цієї форми організації праці для певних категорій працівників. Наприклад, державні службовці та працівники державних органів можуть за рішенням керівництва працювати під час воєнного стану дистанційно тільки на території України. Робота державних службовців та працівників державного органу за межами України допускається лише у разі службового відрядження, оформленого в установленому порядку.

Запровадження дистанційної форми організації праці в умовах воєнного стану є правом, а не обов'язком роботодавця, який самостійно визначає найбільш вигідні умови здійснення його господарської діяльності. При цьому визначаючи розумний баланс між інтересами роботодавця та працівника, Верховний Суд виходить з того, що право роботодавця на застосування об'єктивних та обґрунтованих змін в організації виробництва і праці підприємства переважає над приватними інтересами працівника.

Література

1. Vyshnovetska S. V., Pyvovar Y., Kmetyk Kh. Distant Work: Essence and Perspective of Legal Regulation in Ukraine. *Advanced Science Letters*. 2018. V. 24. № 12. P. 9405-9409. DOI: 10.1166/asl.2018.12285.

2. Вишневецька С. В. Правове регулювання дистанційної роботи за законодавством України: проблемні аспекти. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*. Київ: НАУ, 2022. № 3 (64). С. 123–129. DOI: <https://doi.org/10.18372/2307-9061.64.16881>

3. Сімугіна Я. В. Дистанційна робота в Україні: проблеми та перспективи удосконалення правового регулювання. *Правова держава*. 2023. Вип. 34. С. 431-444.

4. Серета О. Г., Галкіна Н. М. Актуальні проблеми правового регулювання часу відпочинку дистанційних працівників. *Соціальне право*. 2021. № 4. С. 37-44.

5. Івчук Ю. Ю. Актуальні проблеми правового регулювання дистанційної праці. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників XIV Міжнар. наук.- практич. конф., присвяч. 220-річчю Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.)* / уклад. О. Г. Серета, О. М. Ярошенко, О. В. Соловйов; за ред. О. Г. Серета. Харків, 2024. С. 59-62.

6. Луценко О. Є. Трудо-правові аспекти використання дистанційної праці в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. 2022. Випуск 72, частина 2. С. 27–31. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.72.37>

7. Кодекс законів про працю України: Закон від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1571>.

8. Рішення Хмельницького міськрайонного суду від 10 трав. 2023 р. у справі № 686/204/23, провадження № 2/686/1885/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110885912>.

9. Волинець Р., Бахновська І. Особливості дистанційної роботи під час воєнного стану. *Інноваційні тенденції сьогодення в сфері природничих, гуманітарних та точних наук: матеріали конференцій МЦНД (12 квіт. 2024 р., Дніпро, Україна)*. 2024. С. 66-71.

10. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 берез. 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

11. Особливості застосування норм трудового законодавства, дистанційної форми роботи під час дії правового режиму воєнного стану: Роз'яснення МОН. URL: <https://mon.gov.ua/news/rozyasnennya-mon-osoblivosti-zastosuvannya-norm-trudovogo-zakonodavstva-distantsiynoi-formi-roboti-pid-chas-dii-pravovogo-rezhimu-voennogo-stanu>

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

13. Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану: постанова Кабінету Міністрів України від 26 квіт. 2022 р. № 481. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4812022%D0%BF#Text>

14. Постанова Верховного Суду від 01 черв. 2023 р. у справі № 723/4239/21, провадження № 61-111св23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111310455>.

15. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 лист. 1992 р. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>

16. Вишневецька С. В. Особливості робочого місця осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця: правові аспекти. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*. Київ: НАУ, 2023. № 1 (66). С. 105–111. DOI: <https://doi.org/10.18372/2307-9061.66.17424>

References

1. Vyshnovetska S. V., Pyvovar Y., Kmetyk Kh. Distant Work: Essence and Perspective of Legal Regulation in Ukraine. *Advanced Science Letters*. 2018. V. 24. № 12. R. 9405-9409. DOI: 10.1166/asl.2018.12285.

2. Vyshnovetska S. V. Pravove rehulivannia dystantsiinoi roboty za zakonodavstvom Ukrainy: problemni aspekty. *Naukovi pratsi Natsionalnoho aviatsiinoho universytetu. Serii: Yurydychnyi visnyk «Povitriane i kosmichne pravo»*. 2022. № 3 (64). S. 123–129. DOI: <https://doi.org/10.18372/2307-9061.64.16881>

3. Simutina Ya. V. Dystantsiina robota v Ukraini: problemy ta perspektyvy udoskonalennia pravovoho rehulivannia. *Pravova derzhava*. 2023. Vyp. 34. S. 431-444.

4. Sereda O. H., Halkina N. M. Aktualni problemy pravovoho rehulivannia chasu vidpochynku dystantsiinykh pratsivnykiv. *Sotsialne pravo*. 2021. № 4. S. 37-44.

5. Ivchuk Yu. Yu. Aktualni problemy pravovoho rehulivannia dystantsiinoi pratsi. *Aktualni problemy trudovoho prava ta prava sotsialnoho zabezpechennia: tezy dop. ta nauk. povidoml. uchasnykiv XIV Mizhnar. nauk.- prakt. konf., prysviach. 220-richchiu Nats. yuryd. un-tu im. Yaroslava Mudroho (m. Kharkiv, 11 zhovt. 2024 r.) / uklad. O. H. Sereda, O. M. Yaroshenko, O. V. Soloviov; za red. O. H. Seredy. Kharkiv, 2024. S. 59-62.*

6. Lutsenko O. Ye. Trudo-pravovi aspekty vykorystannia dystantsiinoi pratsi v umovakh voiennoho stanu. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii PRAVO*. 2022. Vypusk 72, chastyna 2. S. 27–31. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.72.37>

7. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon vid 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1571>.

8. Rishennia Khmelnytskoho miskraionnoho sudu vid 10.05.2023 u spravi № 686/204/23, provadzhennia № 2/686/1885/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110885912>.

9. Volynets R., Bakhnovska I. Osoblyvosti dystantsiinoi roboty pid chas voiennoho stanu.

Innovatsiini tendentsii sohodennia v sferi pryrodnych, humanitarnykh ta tochnykh nauk: materialy konferentsii MTsND (12.04.2024; Dnipro, Ukraina). 2024. S. 66-71.

10. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 15 bereznia 2022 r. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

11. Osoblyvosti zastosuvannia norm trudovoho zakonodavstva, dystantsiinoi formy roboty pid chas dii pravovoho rezhymu voiennoho stanu: Roziasnennia MON. URL: <https://mon.gov.ua/news/rozyasnennya-mon-osoblyvosti-zastosuvannya-norm-trudovogo-zakonodavstva-dystantsiynoi-formi-roboti-pid-chas-dii-pravovogo-rezhymu-voennogo-stanu>

12. Deiaki pytannia orhanizatsii roboty derzhavnykh sluzhbovtziv ta pratsivnykiv derzhavnykh orhaniv u period voiennoho stanu: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 12.04.2022 № 440. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2022-%D0%BF#Text>

13. Deiaki pytannia orhanizatsii roboty pratsivnykiv subiektiv hospodariuvannia derzhavnoho sektoru ekonomiky na period voiennoho stanu: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 26.04.2022 № 481. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4812022%D0%BF#Text>

14. Postanova Verkhovnoho Sudu vid 01 chervnia 2023 roku u spravi № 723/4239/21, provadzhennia № 61-111sv23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111310455>.

15. Pro praktyku rozghliadu sudamy trudovykh sporiv: Postanova Plenumu Verkhovnoho Sudu Ukrainy vid 06.11.1992 № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>

16. Vyshnovetska S. V. Osoblyvosti robochoho mistsia osib, yaki pratsiuut poza mistseznakhodzhenniam robotodavtsia: pravovi aspekty. *Naukovi pratsi Natsionalnoho aviatsiinoho universytetu. Serii: Yurydychnyi visnyk «Povitriane i kosmichne pravo»*. 2023. № 1 (66). S. 105–111. DOI: <https://doi.org/10.18372/2307-9061.66.17424>

Svitlana Vyshnovetska, Viktoriya Kolonska

REMOTE WORK AS A FORM OF LABOUR ORGANISATION UNDER MARTIAL LAW

State Non-Commercial Company «State University «Kyiv Aviation Institute»
Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03058, Kyiv, Ukraine
E-mails: vyshnsv@ukr.net, 7545177@stud.nau.edu.ua

Purpose: to identify the features of remote work as a temporary form of labour organisation under martial law. **Research methods:** documentary analysis and synthesis, cognitive and analytical methods, as well as methods of systematisation and generalisation. **Results:** the features of remote work as a form of labour organisation under martial law are determined. **Discussion:** the authors advocate a position that application of the remote form of labour organisation under martial law is the right, not the obligation of the employer, which independently determines the most favourable conditions for carrying out its business activity. The employee could insist on application of such form of labour organisation for him or her if it is possible depending on the performed work and if the employer has the appropriate resources and means for this. In determining the reasonable balance between the interests of the employer and the employee, the Supreme Court proceeds from the fact that the employer's right to apply objective and reasonable changes in the organisation of production and labour of the enterprise prevails over the private interests of the employee.

The remote work applied under martial law involves the temporary performance of the labour function of the employee working under a regular employment agreement outside a stationary workplace. In this case, the employee is a subject to the internal labour regulations and works within the working hours established by these regulations.

Under martial law the remote work as a temporary form of labour organisation has its own peculiarities, which are shown, in particular, in a procedure and the conditions of its application. There are peculiarities of introducing this form of labour organisation for certain categories of the employees. For example, the civil servants and the employees of state bodies could work remotely during martial law by decision of their management only on the territory of Ukraine. The work of these persons outside Ukraine is allowed only in the case of a business trip, which is formalised in accordance with the established procedure.

Key words: remote work; martial law; form of labour organisation; change in the organisation of production and labour; the flexible working hours; the employee; the employer.

Стаття надійшла до редакції 03.12.2024