

Росолов В. В.*аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

ДО ПИТАННЯ ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ, ЗАПОДІЯНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЄЮ У СФЕРІ ПРАЦІ

Порушення трудових прав працівника з боку роботодавця або загроза такого в майбутньому за відсутності добровільного поновлення порушеного права вимагають застосування певних способів захисту, одним із яких є відшкодування моральної шкоди працівникові, зокрема, заподіяної дискримінацією у сфері праці. Це питання набуває особливого значення, адже за сучасних умов відшкодування моральної шкоди внаслідок дискримінації є досить проблемним – у зв'язку з певними прогалинами законодавства та неоднаковим застосуванням закону судами різних ланок. Мета статті дослідити особливості відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці. Зазначено, що працівники, котрі вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, вправі звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав та відшкодування, зокрема, моральної шкоди, а роботодавець, у свою чергу, зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду працівнику, нанесену йому невиконанням свого обов'язку щодо поважання честі, гідності та інших особистих прав працівника. Однією із важливих підстав відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці, названо наявність моральних страждань. Водночас відшкодування моральної шкоди не можливо і без наявності інших не менш важливих підстав, а саме: вини роботодавця, факту порушення роботодавцем законних трудових прав працівника, протиправності дії роботодавця, а також причинного зв'язку між протиправною поведінкою роботодавця і моральної шкоди, що настала, де протиправність виступає причиною, а моральна шкода – наслідком. Отже, лише за наявності всіх перелічених підстав буде задоволений позов про відшкодування моральної шкоди працівникові, заподіяної дискримінацією у сфері праці. При цьому важливо, щоб дії роботодавця дійсно містили ознаки дискримінації у трудових правовідносинах, тобто відповідно до законодавства вважалися дискримінаційними.

Ключові слова: моральна шкода, трудові права, відшкодування, працівник, роботодавець, дискримінація, сфера праці, моральні страждання, національне законодавство.

Violation of the employee's labor rights by the employer or the threat of such in the future in the absence of voluntary renewal of the violated right requires the application of certain methods of protection, one of which is compensation for moral damage to the employee, in particular, caused by discrimination in the field of work. This issue is of particular importance, because under modern conditions, compensation for moral damage due to discrimination is quite problematic - due to certain gaps in the legislation and unequal application of the law by courts of different branches. The purpose of the article is to investigate the specifics of compensation for moral damage caused by discrimination in the field of work. It is noted that employees who believe that they have been discriminated against in the field of labor have the right to apply to the court

for the restoration of violated rights and compensation, in particular, moral damage, and the employer, in turn, is obliged to compensate the moral damage caused to the employee him by failing to fulfill his duty to respect the honor, dignity and other personal rights of the employee. One of the important grounds for compensation for moral damage caused by discrimination in the field of work is the presence of moral suffering. At the same time, compensation for moral damage is not possible without the presence of other equally important reasons, namely: the fault of the employer, the fact of the employer's violation of the employee's legal labor rights, the illegality of the employer's actions, as well as the causal connection between the employer's illegal behavior and the resulting moral damage, where illegality is the cause, and moral damage is the consequence. Therefore, only in the presence of all the listed grounds will the claim for compensation of moral damage to the employee caused by discrimination in the field of work be satisfied. At the same time, it is important that the employer's actions really contain signs of discrimination in labor relations, that is, they are considered discriminatory in accordance with the law.

Key words: *moral damage, labor rights, compensation, employee, employer, discrimination, sphere of work, moral suffering, national legislation.*

Постановка проблеми. Життя та здоров'я людини визнаються сучасними правовими державами, в тому числі й Україною найвищими соціальними цінностями. Порушення трудових прав працівника з боку роботодавця або загроза такого в майбутньому за відсутності добровільного поновлення порушеного права вимагають застосування певних способів захисту, одним із яких є відшкодування моральної шкоди працівникові, зокрема, заподіяної дискримінацією у сфері праці. Це питання набуває особливого значення, адже за сучасних умов відшкодування моральної шкоди внаслідок дискримінації є досить проблемним – у зв'язку з певними прогалинами законодавства та неоднаковим застосуванням закону судами різних ланок. Існуюча практика у справах, пов'язаних із відшкодуванням моральної шкоди, заподіяної порушенням трудових прав, відрізняється деякою різноманітністю рішень у частині визначення розміру її відшкодування, оскільки відсутня єдина, хоча б орієнтувальна модель, за допомогою якої встановлювався б цей розмір. Це призводить до визначення різних розмірів відшкодування за схожих обставин заподіяння моральної шкоди.

Стан опрацювання. Питанням відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці певну увагу приділяли у своїх роботах такі науковці як Вапнярчук Н. М., Венедиктов В. С., Вишневецька С. В., Гончарук В. М., Кириченко Т. М., Нор Ж. В., Паліюк В. П., Сорока О. П., Стефанчук Р. О., Ярошенко О. М. та ін.

Мета статті дослідити особливості відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні існує велика кількість наукових підходів до визначення категорії «моральна шкода». Так, Нор Ж. В. вважає, що під моральною шкодою слід розуміти моральні, фізичні, а також психологічні страждання, заподіяні фізичній особі порушенням її прав та інтересів [1, с. 349]. На думку Паліюка В. П., моральною шкодою є: – моральні, фізичні страждання й переживання, втрати немайнового характеру, заподіяні діями (бездіяльністю), що порушують такі абсолютні моральні блага, як життя, здоров'я й гідність особи, її ділова репутація, недоторканність особистого життя тощо) або особисті немайнові права громадянина, пов'язані з майновими (право авторства,

право на ім'я і т. п.), і права майнові громадянина; – порушення особистих немайнових і майнових прав, що виражаються в заподіянні шкоди честі, гідності або ділової репутації, розповсюдження неправдивих відомостей, якщо ці порушення призвели або можуть призвести до збитків, що мають матеріальний вираз [2, с. 155, 156]. У свою чергу Гончарук В. М. пропонує під моральною шкодою розуміти втрати немайнового характеру, які виражаються у приниженні честі, гідності, престижу або ділової репутації, моральних переживаннях у зв'язку з ушкодженням здоров'я, у порушенні права власності, прав споживача, інших цивільних прав, у зв'язку з незаконним перебуванням під слідством і судом, у порушенні нормальних життєвих зв'язків через неможливість продовження активного громадського життя, порушенні стосунків з оточуючими людьми, що потребує додаткових зусиль для організації свого життя та при настанні інших негативних наслідків [3].

Отже, моральна шкода передбачає такі наслідки, як моральні страждання, фізичні страждання, або інші негативні явища. У світовій практиці виділяють такі різновиди страждань: (1) елементарні, що визначаються як психоневральний процес, що становлять собою свідому суб'єктивну неприємність, яка може мати місце в будь-якому негативному емоційному випадку; (2) фізичні, які доволі часто синонімізуються з поняттям «біль». Вони означають неприємний сенсорний, емоційний випадок, який пов'язаний з фактичним чи потенційним пошкодженням тканин тіла або описаний у термінах такого ушкодження; (3) ментальні, що розуміються як неприємні ментальні й емоційні випадки, пов'язані з фактичним або потенційним психологічним ушкодженням [4]. Такий підхід видається виваженим і прийнятним, правда, з однією поправкою: ментальні страждання з огляду на їх специфіку можна було б поділити на психічні, що завдаються психічному здоров'ю особи як наслідок психотравм і моральнісні, які заподіюються людині через порушення цілісності її системи моральних цінностей і пріоритетів. Крім цього підставою для наявності моральної шкоди повинні бути лише страждання кваліфіковані – фізичні, психічні й моральнісні – і не можуть бути елементарні страждання, оскільки останні, по-перше, спричиняються будь-якою неприйнятною з боку особи поведінкою, по-друге, є надзвичайно суб'єктивованими, що має унеможливити будь-який вплив на них з боку права [5, с. 148, 149].

Як бачимо, підставою для наявності моральної шкоди, є той факт, що у результаті порушення роботодавцем трудових прав працівника, останній зазнав моральних страждань. Так, згідно постанови Пленуму Верховного Суду України від 31.03.1995 № 4 «моральна шкода завдана працівнику, відшкодовується роботодавцем у разі, якщо порушення законних прав працівника призвело до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і потребує від нього додаткових зусиль для організації свого життя» [6].

Досліджуючи інститут відшкодування моральної шкоди, зупинимось на специфіці відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці. Оскільки охорона честі, гідності та ділової репутації в умовах ринкової економіки має особливе значення, від думки про людину в суспільстві залежить не тільки його емоційне самовідчуття, а й реальне економічне благополуччя. Відомо, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Працівник є суб'єктом трудового права, проте, у першу чергу, він є людиною, котра визнана на конституційному рівні найвищою соціальною цінністю. Саме цей висновок є основоположним у питанні ставлення до працівника як особистості. Ніякий

підприємницький інтерес не може поставити під сумнів і принизити роль людини в досягненні мети роботодавцем, а забезпечивши права й інтереси людини, можна забезпечити інтереси виробництва [7, с. 344]. Тому права працівника повинні захищатися законом нарівні з іншими людьми, в першу чергу, це стосується відшкодування моральної шкоди, право на яке гарантоване кожній особі, котрій заподіяно таку шкоду внаслідок порушення її прав і свобод.

Частиною 1 ст. 22 КЗпП України передбачено, що відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. Відповідно до ст. 2¹ Кодексу законів про працю України забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [8].

На думку Вишневецької С. В. дискримінація в трудовому праві – «це ситуація, за якої особа за антидискримінаційними ознаками (ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, стану здоров'я, інвалідності, вагітності і материнства, сексуальної орієнтації, способу життя, мови, зовнішнього вигляду), не пов'язаними з діловими якостями, зазнає обмеження, встановлення відмінностей чи винятків у визнанні, реалізації або користуванні трудовими правами у будь-якій формі, що призводить до порушення рівності можливостей у сфері праці, крім випадків, коли таке обмеження прав, установа відмінностей чи винятків має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [9, с. 100]. У свою чергу Ярошенко О. М. й Вапнярчук Н. М. дискримінацію у сфері праці розглядають як «нерівність статусів індивідів на підставі статі, етнічного походження, віку, конфесійних і політичних переваг, культурних відмінностей тощо, що проявляється, зокрема, в неоднаковій винагороді однаково продуктивних груп; у практиці найма, оплати праці, підвищенні кваліфікації, просуванні по службі. Тобто, її можна визначити як нерівні можливості працівників, наділених рівною продуктивністю, або неоднакове до них відношення з боку роботодавців, суспільства і держави; це свідоме обмеження прав суб'єктів соціально-трудова відносин, що перебиває їм доступ до рівних можливостей на ринку праці» [10].

Дискримінація може бути: прямою (наприклад, відмова у прийнятті на роботу вагітної жінки); непрямою (роботодавець прямо не зазначає, що не підвищує працівника з певних причин, а вигадує додаткові вимоги та критерії, яким такий працівник начебто не

відповідає).

Однією з дискримінаційних дій під час виконання трудових обов'язків є мобінг (цькування). Згідно зі ст. 2-2 КЗпП України мобінг – це систематичні тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій. Мобінг може проявлятися у формі: створення щодо працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність; нерівної оплати за рівноцінну працю, яку виконують працівники однакової кваліфікації; необґрунтованого нерівномірного розподілу роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу [11].

І сьогодні в умовах воєнного стану питання боротьби з дискримінацією працівників не залишається поза увагою держави. Так, 12 травня 2022 р. було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» за № 2253-IX (набув чинності 27.05.2022) [12], який розроблено з метою посилення захисту прав працівників внаслідок реалізації домовленостей, передбачених Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (ратифіковано із заявою Законом № 1678-VII від 16.09.2014), імплементації окремих положень актів законодавства ЄС, міжнародно-правових актів Міжнародної організації праці. Законом внесено зміни до деяких законодавчих актів України, зокрема Кодексу законів про працю України, Законів України «Про рекламу», «Про зайнятість населення» та ін. Зокрема, зміни спрямовані на посилення захисту прав працівників щодо питань недопущення дискримінації у сфері трудових правовідносин, а саме: (а) визначено, що є необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу. Зокрема, забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з підстав, не передбачених законом; (б) визначено, що не вважається дискримінацією у сфері праці: встановлені КЗпП та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Особам, які зазнали дискримінації, надають право звернутись до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди; (в) врегульовано окремі питання щодо недопущення дискримінації в оголошеннях з працевлаштування. Забороняється в рекламі про вакансії висувати вимоги за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними та іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Отже, особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися із скаргою до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого

Верховної Ради України з прав людини та/або до суду про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди. Відповідно до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», реалізація зазначеного права не може бути підставою для упередженого ставлення, а також не може спричинити жодних негативних наслідків для особи, яка скористалася таким правом, та інших осіб. Особа має право на відшкодування матеріальної шкоди та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації. Порядок її відшкодування визначається Цивільним кодексом України та іншими законами. Стосовно Кодексу законів про працю України, то там міститься лише одна стаття, яка стосується відшкодування моральної шкоди (ст. 237-1), в якій вказується, що відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків чи вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Тобто однією із важливих підстав відшкодування моральної шкоди є наявність моральних страждань. Водночас відшкодування моральної шкоди, як вид відповідальності роботодавця за заподіяну працівникові моральну шкоду, передбачає наявність і інших не менш важливих підстав. По-перше, це вина роботодавця, тобто його ставлення до здійснюваного порушення трудових прав працівника, можливість оцінити відповідність своєї поведінки нормам трудового законодавства, а при заподіянні моральної шкоди вона (вина) має подвійне значення: за її наявності настає відповідальність за заподіяну працівникові моральну шкоду, а її форма і ступінь впливають на визначення розміру відшкодування. По-друге, іншою умовою, за якої настає така відповідальність і, відповідно, обов'язок роботодавця відшкодувати моральну шкоду, є факт порушення роботодавцем законних трудових прав працівника, що призводить до негативних змін у його житті внаслідок усвідомлення факту їх порушення та викликає в нього душевні, психічні або фізичні страждання. Зокрема, моральна шкода вважається заподіяною, якщо особа і заподіювач такої шкоди перебувають у трудових правовідносинах або на них поширюється дія трудового законодавства; вона виникла внаслідок порушення трудових прав із боку роботодавця; працівник зазнає моральних втрат у вигляді моральних страждань, тобто негативних змін, що відбуваються в його свідомості внаслідок усвідомлення факту порушення його трудових прав, і ці негативні зміни призвели до втрати нормальних життєвих зв'язків, а також вимагають від працівника додаткових зусиль для організації свого життя. Третьою умовою, з якою пов'язане настання відповідальності у вигляді відшкодування моральної шкоди, є протиправність дій роботодавця, яка полягає в невиконанні ним своїх обов'язків щодо забезпечення законних трудових прав працівника, а також у порушенні ним законних трудових прав працівника, якщо це порушення призводить до душевних, психічних або фізичних страждань останнього. Останньою, четвертою умовою настання відповідальності за заподіяну працівникові моральну шкоду є причинний зв'язок протиправної поведінки роботодавця і моральної шкоди, що настала, де протиправність виступає причиною, а моральна шкода – наслідком. Водночас відсутність причинного зв'язку означає, що моральна шкода заподіяна не поведінкою роботодавця, а іншими причинами. Тобто лише наявність усіх вищезазначених умов є підставою для задоволення позову про відшкодування моральної шкоди. Тоді як відсутність хоча б однієї з них свідчить про необґрунтованість та недоведеність відповідних позовних вимог [13].

Висновки. Отже, працівники, котрі вважають, що вони зазнали дискримінації у

сфері праці, вправі звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав та відшкодування, зокрема, моральної шкоди, а роботодавець, у свою чергу, зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, нанесену працівнику невиконанням свого обов'язку щодо поважання честі, гідності та інших особистих прав працівника.

Зазначено, що однією із важливих підстав відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці, є наявність моральних страждань. Водночас відшкодування моральної шкоди не можливо і без наявності інших не менш важливих підстав. По-перше, це вина роботодавця, тобто його ставлення до здійснюваного порушення трудових прав працівника, можливість оцінити відповідність своєї поведінки нормам трудового законодавства. По-друге, це факт порушення роботодавцем законних трудових прав працівника, що призвів до негативних змін у його житті внаслідок усвідомлення факту їх порушення та викликає в нього душевні, психічні або фізичні страждання. По-третє, це протиправність дій роботодавця, яка полягає в невиконанні ним своїх обов'язків щодо забезпечення законних трудових прав працівника, а також у порушенні ним законних трудових прав працівника, якщо це порушення призводить до душевних, психічних або фізичних страждань останнього. І по-четверте, це причинний зв'язок протиправної поведінки роботодавця і моральної шкоди, що настала, де протиправність виступає причиною, а моральна шкода – наслідком. Оскільки відсутність причинного зв'язку означає, що моральна шкода заподіяна не поведінкою роботодавця, а іншими причинами. Таким чином, лише за наявності всіх перелічених підстав буде задоволений позов про відшкодування моральної шкоди працівникові, заподіяної дискримінацією у сфері праці. Водночас відсутність хоча б однієї з них свідчить про необґрунтованість та недоведеність відповідних позовних вимог. Також важливо, щоб дії роботодавця дійсно містили ознаки дискримінації у трудових правовідносинах, тобто відповідно до законодавства вважалися дискримінаційними.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Нор Ж. В. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди органам внутрішніх справ, завданої порушенням їх особистих немайнових прав. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. 2011. № 9. С. 346–350.
2. Паліюк В. П. Правове регулювання відшкодування моральної (немайнової) шкоди: дис. ... канд. юрид. наук :12.00.03. Харків, 2000. 193 с.
3. Гончарук В.М. Право на компенсацію моральної (немайнової) шкоди *Юридичний вісник України*. 2005. № 45 (541). URL: http://www.yurincom.com/ua/legal_bulletin_of_Ukraine/publications/?aid=1065&rid=59
4. Marios C. Adamou, Anthony S. Hale. PTSD and the Law of Psychiatric Injury in England and Wales: Finally Coming Closer? *The Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law*. 2003. No 3. Vol. 31. P. 327–332.
5. Стефанчук Р. О. Особисті немайнові права фізичної особи у цивільному праві України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.03. Київ, 2007. 541 с.
6. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди : постанова Верхов. Суду України від 31.03.1995 № 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95#Text>
7. Венедиктов В.С. Трудове право України : підручник. Київ : Істина, 2008. 384 с.

8. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. № 50. Ст. 375.

9. Вишновецька С. В. Дискримінація в трудовому праві. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. / [редкол. вид.: Тацій В. Я. та ін.]; Нац. акад. прав. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2016. Т. 11: Трудове право / [редкол.: С. М. Прилипко, М. І. Іншин, О. М. Ярошенко та ін.]. 2018. С. 100–104.

10. Ярошенко О. М., Вапнярчук Н. М. Правове забезпечення принципу гендерної рівності у сфері реалізації права на працю в Україні. *EU labor law: decent work and expansion of institutional capacity for sustainable development : Scientific monograph*. Riga, Latvia : Baltija Publishing, 2023. С. 352–367. URL: <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/book/426>

11. Дискримінація та мобінг на роботі: визначення та способи правового захисту. URL: https://biz.ligazakon.net/news/216830_diskrimnatsya-ta-mobng-na-robot-viznachennya-ta-sposobi-pravovogo-zakhistu

12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників : Закон України від 12.05.2022 № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>

13. Відшкодування моральної шкоди за трудовим законодавством України. URL: https://jurliga.ligazakon.net/analytics/111738_vdshkoduvannnya-moralno-shkodi-za-trudovim-zakonodavstvom-ukrani

УДК 331.102.12:349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-01-23

Скляр М.

магістр права, Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ДИСТАНЦІЙНА ЗАЙНЯТІСТЬ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ВИКЛИКИ, ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Стаття досліджує феномен дистанційної зайнятості в Україні в умовах воєнного стану, спричиненого повномасштабним вторгненням Російської Федерації. Розглядаються ключові аспекти трансформації трудових відносин, зокрема зміни в законодавстві, що регулюють дистанційну роботу. Аналізуються основні виклики, з якими стикаються роботодавці та працівники, включаючи технічні, психологічні та безпекові аспекти. Особлива увага приділяється проблемам забезпечення психічного здоров'я віддалених працівників та кібербезпеки в умовах дистанційної роботи. Стаття підкреслює необхідність комплексного підходу до управління дистанційною зайнятістю, що враховує як продуктивність, так і безпеку працівників. Дослідження базується на аналізі актуальних нормативно-правових актів та наукових публікацій, присвячених проблемам дистанційної роботи в контексті війни та пандемії.

Ключові слова: дистанційна зайнятість, воєнний стан, трудове законодавство, психічне здоров'я, кібербезпека, Україна, COVID-19, цифровізація, гнучкий робочий графік,