

суду з прав людини: оцінювальні аспекти. *Право України*. 2017. № 4. С. 97-107.

12. Стайков І. Забраната за дискримінація и трудовоправният институт на професионалната квалификация. *Право без граници*, 2004. № 1-2. С. 65-77.

УДК 346.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2025-02-03

Денисюк М. О.

PhD, асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ВПЛИВ ВОЄННОГО СТАНУ НА ДИСТАНЦІЙНУ ЗАЙНЯТИСТЬ В УКРАЇНІ

У статті досліджено комплексний вплив воєнного стану на правове регулювання дистанційної зайнятості в Україні. Проаналізовано нормативно-правові акти, прийняті після 24 лютого 2022 року, зокрема Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX, які суттєво спростили процедури запровадження дистанційної роботи. Виявлено, що законодавчі зміни дозволили роботодавцям оперативно переводити працівників на дистанційний режим без дотримання процедури зміни істотних умов праці та без обов'язкового укладення письмового трудового договору. Водночас встановлено обмеження трудових гарантій працівників: подовжено робочий час до 60 годин на тиждень для об'єктів критичної інфраструктури, скорочено тривалість відпочинку та обмежено право на відпустки. Особливу увагу приділено правовому статусу працівників, які виконують дистанційну роботу за межами України, та специфіці регулювання праці державних службовців. Проаналізовано судову практику Верховного Суду щодо права працівників на негайне звільнення у разі неможливості забезпечення безпечних умов праці. Обґрунтовано висновок про те, що воєнний стан став каталізатором розвитку дистанційної зайнятості та апробації нових правових механізмів у трудовому праві, які доцільно інтегрувати в законодавство мирного часу.

Ключові слова: *дистанційна робота, воєнний стан, трудові відносини, Закон № 2136-IX, трудовий договір, режим робочого часу, призупинення трудового договору, судова практика.*

The article examines the comprehensive impact of martial law on the legal regulation of remote employment in Ukraine. It analyzes the regulatory and legal acts adopted after February 24, 2022, in particular, the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations under Martial Law" No. 2136-IX, which significantly simplified the procedures for introducing remote work. It was found that legislative changes allowed employers to quickly transfer employees to remote work without following the procedure for changing essential working conditions and without the mandatory conclusion of a written employment contract. At the same time, restrictions on employees' labor guarantees were established: working hours were extended to 60 hours per week for critical infrastructure facilities, the duration of rest periods was reduced, and the right to vacation was restricted. Particular attention was paid to the legal status of employees who

perform remote work outside Ukraine and the specifics of regulating the labor of civil servants. The court practice of the Supreme Court regarding the right of employees to immediate dismissal in case of inability to ensure safe working conditions is analyzed. The conclusion that martial law has become a catalyst for the development of remote employment and the testing of new legal mechanisms in labor law, which should be integrated into peacetime legislation, is substantiated.

Keywords: *remote work, martial law, labor relations, Law No. 2136-IX, employment contract, working hours, suspension of employment contract, judicial practice.*

Воєнний стан, запроваджений в Україні 24 лютого 2022 року у відповідь на військову агресію, суттєво вплинув на сферу праці та зайнятості. Указами Президента та законом про правовий режим воєнного стану було дозволено тимчасово обмежувати конституційні права, зокрема право на працю (ст. 43) та відпочинок (ст. 45) [1]. В цих екстремальних умовах дистанційна зайнятість (дистанційна робота) стала одним із ключових механізмів збереження трудових відносин та захисту працівників. Ми переконані, що дистанційна робота в період війни відіграє особливу роль для забезпечення безпеки праці та безперервності діяльності організацій [2]. У цій статті проаналізуємо нормативні зміни, запроваджені під час воєнного стану, їх вплив на правове регулювання дистанційної зайнятості, а також окреслимо проблемні аспекти та судову практику, що виникла в цій сфері.

Мета дослідження полягає в комплексному аналізі впливу воєнного стану на правове регулювання дистанційної зайнятості в Україні, виявленні особливостей застосування норм трудового законодавства в умовах війни та обґрунтуванні пропозицій щодо інтеграції набутого досвіду в постійне законодавство.

Виклад основного матеріалу. Дистанційна форма роботи увійшла в українське законодавство напередодні воєнного стану, головним чином під впливом пандемії COVID-19. Кодекс законів про працю України (КЗпП) було доповнено положеннями про дистанційну та надомну роботу Законом № 1213-IX від 04.02.2021 р. Це надало легальне визначення та рамки використання дистанційної роботи. Відповідно до ст. 60-2 КЗпП, дистанційна робота – це форма організації праці, за якої працівник виконує роботу поза приміщеннями чи територією роботодавця, у будь-якому місці за його вибором, з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [3]. Закон вимагає укладення письмового трудового договору про дистанційну роботу, в якому сторони визначають умови праці, порядок забезпечення обладнанням, компенсації витрат тощо [3]. На виконання цих змін Міністерство економіки затвердило типову форму трудового договору про дистанційну роботу (наказ № 913-21 від 05.05.2021 р.), що покликало уніфікувати зміст таких договорів. Наявність типової форми означає, що сторони не можуть відступати від передбачених істотних умов, але можуть конкретизувати окремі положення договору [2].

До початку війни дистанційна робота застосовувалася здебільшого як виняткова або тимчасова міра (наприклад, під час карантину). У мирний час зміна режиму роботи на дистанційний традиційно розглядалася як зміна істотних умов праці, що вимагала повідомлення працівника за 2 місяці (ч. 3 ст. 32 КЗпП). Окрім того, діяли обмеження щодо категорій працівників та характеру робіт: за наявності шкідливих умов праці дистанційну роботу запроваджувати заборонено [3]. Водночас перший досвід масового переходу на дистанційну зайнятість було набуто під час карантинів 2020–2021 рр. Закон № 540-IX від 30.03.2020 тимчасово дозволив запроваджувати дистанційну (надомну) роботу наказом

роботодавця у період загрози пандемії чи військової агресії без обов'язкового письмового оформлення договору [4]. Ця норма стала прообразом для подальших воєнних новел у трудовому законодавстві.

Таким чином, на момент введення воєнного стану в Україні вже існувала базова нормативна платформа для дистанційної роботи – визначено її правовий статус, порядок укладення трудового договору, права та обов'язки сторін. Однак правове регулювання дистанційної зайнятості у мирний час суттєво відрізнялося за рівнем гнучкості від того, що виникло під час війни. Нижче ми проаналізуємо, які саме тимчасові зміни були внесені законодавством у зв'язку з воєнним станом та як вони позначилися на дистанційній праці.

З початком повномасштабної війни держава запровадила спеціальний законодавчий акт – Закон України № 2136-IX від 15.03.2022 р. "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" (далі – Закон № 2136). Цей закон діє на період воєнного стану і має пріоритет над нормами КЗпП у сфері трудових відносин, що ним врегульовані [3]. Воєнний стан вимагав максимальної гнучкості трудового законодавства, і Закон № 2136 запровадив низку тимчасових правил, котрі значно розширили можливості роботодавців і працівників щодо організації праці. Розглянемо ті з них, що безпосередньо стосуються дистанційної зайнятості.

Запровадження дистанційної роботи з ініціативи роботодавця. На нашу думку, найвагомішою зміною стало скасування бюрократичних перепон для переведення персоналу на дистанційний режим. Якщо у мирний час переведення на дистанційну роботу вимагало попередження за 2 місяці та згоди працівника, то під час дії воєнного стану роботодавець отримав право одноосібно запроваджувати дистанційну роботу своїм наказом без попереднього повідомлення за два місяці [3]. Як зазначають О. Ф. Мельничук та співавтори, законодавець фактично дозволив у воєнний час впроваджувати дистанційну роботу без дотримання процедури зміни істотних умов праці, що в мирних умовах вимагала повідомлення заздалегідь [2, с. 242]. Ми підтримуємо цю позицію: в умовах бойових дій негайний перехід на дистанційну форму роботи нерідко є єдиним способом зберегти життя і здоров'я працівників та продовжити діяльність підприємства.

Відмова від письмової форми договору. Ще одним винятком воєнного часу стало спрощення документального оформлення дистанційної зайнятості. Згідно з ч. 1 ст. 2 Закону № 2136, сторони трудового договору за взаємною згодою самі визначають форму договору, тобто його можна не укласти письмово [3]. Фактично це легалізувало дистанційну роботу на підставі усної домовленості або наказу роботодавця. Більш того, ч. 11 ст. 60-2 КЗпП (в редакції воєнного часу) передбачає, що у разі загрози збройної агресії або іншої надзвичайної ситуації дистанційну (або надомну) роботу можна запровадити наказом без обов'язкового укладення окремого письмового трудового договору [4]. Працівник повинен бути ознайомлений з таким наказом протягом двох днів з дня його видання, але ще до початку виконання роботи дистанційно [2]. На нашу думку, ця норма дозволила оперативно перевести тисячі працівників на віддалений режим одразу після початку воєнних дій, не витрачаючи час на паперову тяганину.

Надзвичайні обставини війни диктували потребу гнучко змінювати трудові функції та місце роботи персоналу. Закон № 2136 уповноважив роботодавця переводити працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, з метою усунення або запобігання наслідкам бойових дій чи інших загроз для життя людей [5]. Таке переведення допускається на строк до одного місяця і за умови, що нова робота не протипоказана

працівникові за станом здоров'я [5]. Винятком є переведення в іншу місцевість, де тривають активні бойові дії – тут згода працівника все ж потрібна [5]. На нашу думку, ця норма спрямована радше на екстрене залучення працівників до суспільно корисних робіт чи на інші необхідні роботи (наприклад, виробництво оборонної продукції), але опосередковано вона впливає і на дистанційну зайнятість.

Закон № 2136 фактично скасував норму про 2-місячне попередження не лише для дистанційної роботи, а й для будь-яких змін істотних умов праці. Згідно з ч. 2 ст. 3 цього Закону, роботодавець має повідомити працівника про зміну умов праці та оплати не пізніше ніж до моменту запровадження таких умов [5]. Тобто попередження може бути здійснено за лічені дні або й години – закон цього не забороняє. На нашу думку, це був вимушений крок: у перші дні війни багато роботодавців фізично не мали можливості завчасно попереджати працівників, рішення потрібно було приймати негайно.

Воєнний стан вплинув на всі аспекти трудових відносин, у тому числі на норми робочого часу, що стосується і віддалених працівників. Було тимчасово збільшено граничну тривалість робочого часу: до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури [5], і до 40 годин (замість скороченого, наприклад 36 год.) – для працівників зі скороченим часом, які залучені до критичної інфраструктури [5]. Тривалість щотижневого відпочинку дозволено скорочувати до 24 годин [5] (замість 48 годин у мирний час). Крім того, деякі гарантії КЗпП щодо режиму роботи були призупинені: зокрема, норми про обмеження надурочних, порядок роботи у вихідні, святкові дні тощо (ст. 53, 65, 67, 71–73 КЗпП) тимчасово не застосовуються [5]. Для дистанційних працівників це означає, що навіть працюючи з дому, вони можуть бути залучені до роботи за подовженим графіком, якщо підпадають під визначені категорії, і не можуть посилатися на попередні норми про скорочений час. Ми усвідомлюємо, що такі обмеження права на відпочинок є значними, але вони впливають з конституційно допустимих меж під час воєнного стану [1].

Під час війни було звужено і деякі соціальні права працівників. Зокрема, Закон № 2136 дозволив роботодавцю відмовити у наданні будь-яких видів щорічних оплачуваних відпусток працівникам, залученим до роботи на критично важливих об'єктах, а також у сфері оборони чи за мобілізаційними завданнями (виняток – відпустки у зв'язку з вагітністю та доглядом за дитиною) [5]. Крім того, тривалість щорічної основної відпустки на період воєнного стану обмежена 24 календарними днями – навіть якщо зазвичай працівник має право на більшу відпустку, надлишок днів можна використати лише після війни. Отже, дистанційні працівники, як і інші, тимчасово втратили можливість брати довгі відпустки. З іншого боку, цю норму частково компенсує поширення практики неоплачуваних відпусток та гнучких графіків під час війни.

У ситуаціях, коли продовжувати роботу (в тому числі дистанційно) неможливо через бойові дії, законодавець ввів новий інститут – призупинення трудового договору. Призупинення означає тимчасове звільнення сторін від виконання обов'язків: роботодавець не забезпечує роботою, а працівник не виконує її [6]. Важливо, що призупинення не припиняє трудових відносин [6], а отже, працівник залишається у штаті. За Законом № 2136, призупинення можливе з ініціативи будь-якої сторони і на строк не довший, ніж тривалість воєнного стану [5]. На нашу думку, цей механізм був необхідний для ситуацій, коли підприємство зруйноване або переміщене, чи працівник евакуйований і не може працювати ні очно, ні віддалено. Призупинення дозволило "заморозити" трудові відносини до відновлення умов для роботи. При цьому законом передбачено, що відповідальність за

компенсацію виплат працівникам у зв'язку з призупиненням покладається на державу-агресора (ст. 13¹ Закону № 2136) – норма радше декларативна, але показова.

В умовах війни законодавець врахував і інтереси працівників, що опинилися у небезпеці. Зокрема, ст. 4 Закону № 2136 надала право працівнику, місце роботи якого розташоване в районі активних бойових дій і існує загроза для його життя і здоров'я, розірвати трудовий договір з власної ініціативи у строк, зазначений у заяві [6]. Тобто без двотижневого відпрацювання – фактично в день, який він просить. Ця норма дозволяє працівникам миттєво звільнитися, якщо вони вимушені виїжджати або ховатися від небезпеки, а роботодавець не може (або не хоче) надати дистанційну роботу чи інші безпечні умови. На нашу думку, це справедлива гарантія: людина не повинна ризикувати життям, "відпрацьовуючи" два тижні під обстрілами.

Верховний Суд підтримав підхід, що відсутність можливості працювати дистанційно в небезпечних умовах є поважною причиною для негайного звільнення працівника. Так, у справі № 569/9738/20 (постанова КЦС ВС від 21.04.2021 р.) щодо звільнення під час карантину суд вказав, що перелік поважних причин для дострокового розірвання трудового договору за ч. 1 ст. 38 КЗпП не є вичерпним, і неможливість продовжувати роботу через обставини, які роботодавець не усунув (зокрема, не забезпечив дистанційну роботу під час карантинних обмежень), може визнаватися поважною причиною [4, 12]. Апеляційний суд у тій справі відмовив працівнику, але Верховний Суд скасував таку відмову і поновив рішення першої інстанції на користь працівника [4]. Хоча цей прецедент стосувався карантину, його правова позиція повною мірою застосовна і до воєнного стану: якщо працівник не може працювати ані в офісі, ані дистанційно, і роботодавець не забезпечив йому безпечних умов (наприклад, не надав можливості роботи з дому), то відмова працювати і негайне звільнення є виправданими. Ми поділяємо цю думку, адже обов'язок забезпечити безпечні умови праці покладено на роботодавця навіть у воєнний час, а дистанційна робота стала ключовим інструментом виконання цього обов'язку.

Повномасштабна війна призвела до безпрецедентної внутрішньої та зовнішньої міграції працівників. Мільйони українців змушені були виїхати за кордон, у тому числі продовжуючи працювати дистанційно на українських роботодавців. Постає питання: чи дозволяє законодавство дистанційну роботу з-за меж України? Нормативно жодних територіальних обмежень щодо місця виконання дистанційної роботи не встановлено [7]. Працівник сам визначає своє робоче місце і несе відповідальність за його безпечність, у тому числі якщо це робоче місце знаходиться в іншій країні [7]. Таким чином, за загальним правилом, працівник може перебувати за кордоном і виконувати роботу дистанційно на тих самих умовах, що й в Україні. Законодавство гарантує йому оплату праці відповідно до трудового договору за фактично виконану роботу [3]. Іншими словами, навіть якщо працівник евакуювався за межі країни, але має технічну можливість працювати віддалено, роботодавець зобов'язаний платити йому заробітну плату на загальних підставах.

Йдеться про державних службовців та працівників державного сектору. Ще у квітні 2022 р. уряд визначив, що держслужбовці та працівники державних органів можуть працювати дистанційно лише перебуваючи на території України. Зокрема, постановою КМУ № 440 від 12.04.2022 р. та подальшими актами встановлено, що держслужбовець, який виїхав за кордон не у службове відрядження, не може продовжувати працювати дистанційно і підлягає відстороненню. Аналогічно, постановою КМУ № 481 від 26.04.2022 р. запроваджено обмеження для працівників підприємств державного сектору: робота за

межами України допускається лише у разі службового відрядження, оформленого у встановленому порядку [7, 8]. Як зауважують О. М. Ярошенко та Н. М. Вапнярчук, для наукових працівників державних установ це означає, що навіть дистанційно вони можуть працювати з-за кордону тільки якщо офіційно відряджені за наказом керівника [7, с. 35]. В іншому разі перебування працівника державного сектора за кордоном у робочий час може розглядатися як дисциплінарний проступок [7, с. 35]. На нашу думку, такі обмеження викликані необхідністю контролю за держслужбою під час війни, але в приватному секторі вони не застосовуються. Тому більшість дистанційно працюючих за кордоном (особливо жінки та інші категорії, яким дозволено виїзд) продовжують працювати на українські компанії цілком правомірно.

Підсумовуючи, законодавчі новели воєнного стану значно лібералізували умови запровадження і здійснення дистанційної роботи. Дистанційна зайнятість стала доступнішою, її впровадження – швидким і малоформалізованим, а коло осіб, що можуть працювати віддалено, фактично охопило всіх, хто має технічну можливість. Разом з тим, загальне трудове право у воєнний час зазнало ряду обмежень (подовжений робочий час, обмежені відпустки, призупинення деяких гарантій тощо), і ці обмеження повною мірою стосуються й дистанційних працівників. Попри це, ми вважаємо, що сукупний ефект від впровадження гнучких правил дистанційної роботи є позитивним: сотні тисяч робочих місць було збережено завдяки можливості працювати віддалено навіть в умовах бойових дій.

Судова практика щодо трудових спорів у період воєнного стану тільки починає формуватися. Однак уже зараз можна виокремити певні правові позиції судів, дотичні до дистанційної роботи. Як зазначено вище, Верховний Суд ще під час карантину 2020 р. заклав фундамент: якщо роботодавець не забезпечив працівнику можливість дистанційної праці за наявності об'єктивної загрози (епідемії, воєнні дії тощо), такий працівник має право негайно розірвати трудовий договір, і це не вважатиметься порушенням з його боку [4]. Цей підхід, на нашу думку, зберігає силу і в воєнний час. Ба більше, сам Закон № 2136 узаконив право на звільнення без відпрацювання у разі загрози життю [6], тож судам залишається лише застосовувати ці норми.

Інша потенційна категорія спорів – щодо оформлення та режиму дистанційної роботи. Тут можуть виникати питання: чи законно роботодавець перевів працівника на дистанційний режим в односторонньому порядку, чи правомірно відмовився потім повернути його до офісу, як обліковувався робочий час дистанційного працівника і т.д. Наприклад, уже зараз постають спори, коли роботодавець скасовує дистанційну роботу і вимагає повернення працівника на робоче місце. Якщо працівник відмовляється і не виходить – чи вважати це прогулом? На нашу думку, кожен випадок потребує оцінки обставин. Якщо скасування дистанційної роботи обґрунтоване відновленням безпечних умов та потребами виробництва, а працівник без поважних причин не виходить, роботодавець має право розірвати трудовий договір за прогул. Водночас у державній службі припинення дистанційного режиму вважається зміною істотних умов, і без згоди держслужбовця це робити не можна – на такому підході наполягає практика Міністра та судів [9]. Тобто у приватному секторі роботодавець більш вільний у маневрах, тоді як у публічному – зв'язаний додатковими гарантіями.

Варто також звернути увагу на документування дистанційної роботи. Незважаючи на дозвіл усної форми договору, ми переконані, що роботодавцю доцільно мати письмовий

наказ про запровадження дистанційної роботи і ознайомити з ним працівника (в електронній формі або особисто). Це забезпечить від непорозумінь щодо того, чи був працівник формально переведений на дистанційну працю. У разі судового спору такий наказ стане доказом, що працівник був переведений правомірно і знав про свої обов'язки працювати дистанційно. Держпраці у своїх роз'ясненнях теж наголошує, що працівник має бути ознайомлений з наказом про дистанційну роботу протягом двох днів [2]. Оформлення електронного документообігу набуває великого значення: трудовий договір чи наказ можуть підписуватися електронним підписом, листування щодо завдань – вестися електронною поштою, а табелювання робочого часу – здійснюватися через цифрові системи. Законодавство дозволяє це, і війна лише прискорила цифрову трансформацію трудових відносин.

Щодо охорони праці дистанційних співробітників, то закон покладає основну відповідальність на самого працівника. Працівник, який працює дистанційно, сам визначає та облаштовує своє робоче місце і відповідає за безпечні та нешкідливі умови праці на ньому [3, 7]. Роботодавець звільняється від обов'язку проводити атестацію такого робочого місця. Проте на практиці постають нові ризики – наприклад, масові відключення електроенергії чи інтернету через обстріли. Якщо дистанційний працівник не може виконувати роботу через блекаут, це, на нашу думку, слід розцінювати як простий не з його вини. Рекомендовано врегулювати це внутрішніми актами: визначити, що у разі відсутності зв'язку працівник має повідомити керівника і т.д. Поки що судова практика з таких ситуацій відсутня, але ймовірно, що після війни з'являться спори про оплату простою віддалених працівників під час блекаутів чи інших надзвичайних подій.

Висновки. Проведений аналіз показує, що воєнний стан в Україні справив комплексний вплив на правове регулювання дистанційної зайнятості. З одного боку, державою оперативно були прийняті норми, які максимально спростили та стимулювали застосування дистанційної роботи: дозволено запроваджувати її негайно і в спрощеному порядку (наказом без письмового договору і попередження) [3, 2], розширено дискрецію роботодавця щодо переведення працівників та зміни умов праці [5]. Ці заходи, на нашу думку, були вимушеними і виправданими – вони дали змогу зберегти робочі місця і продовжити діяльність багатьох підприємств, навіть коли офісна робота стала неможливою або небезпечною. Як слушно зазначають дослідники, у надзвичайних умовах війни дистанційна робота набула особливого значення для збереження трудових відносин і відносної безпеки праці [2]. Більше того, практика воєнного стану довела ефективність цієї форми зайнятості настільки, що ми переконані – дистанційну роботу слід розглядати не лише як тимчасове явище на період війни, а як повноцінну сучасну форму праці й надалі [7, 8].

З іншого боку, воєнний стан обумовив і деякі негативні для працівників наслідки: звужено трудові гарантії (подовжено робочий час, скорочено відпочинок [5], обмежено право на відпустки тощо), запроваджено дисциплінарні обмеження для працівників державного сектору, які працюють за кордоном [7, 8], з'явився інститут призупинення договору, що позбавляє працівника заробітку на час простою. Однак ці обмеження продиктовані воєнною необхідністю і мають тимчасовий характер – після скасування воєнного стану більшість згаданих норм втратить силу. Натомість накопичений досвід дистанційної роботи, ймовірно, матиме довгострокові наслідки. На нашу думку, українське трудове законодавство й надалі рухатиметься в напрямку лібералізації та диджиталізації

відносин, використовуючи напрацювання воєнного періоду. Вже зараз очевидно, що багато працівників і роботодавців оцінили переваги віддаленої роботи – гнучкість, економію часу, розширення географії найму. Законодавець також усвідомлює ці переваги.

Підсумовуючи, ми переконані, що воєнний стан, хоч і спричинив безпрецедентні виклики для ринку праці, одночасно став каталізатором швидкого розвитку дистанційної зайнятості та апробації нових правових рішень у трудовому праві. Дистанційна робота із вимушеного кроку перетворилася на невід'ємну частину трудових відносин. Наш аналіз нормативних актів і практики дозволяє зробити висновок, що законодавчі зміни у цій сфері були в цілому ефективними та своєчасними. У майбутньому, спираючись на воєнний досвід, слід удосконалити постійне правове регулювання дистанційної праці – закріпити гнучкі механізми, забезпечити баланс інтересів сторін та зберегти ключові гарантії для працівників. На нашу думку, інтеграція найвдаліших воєнних нововведень у трудове законодавство мирного часу сприятиме модернізації ринку праці України та підвищенню його стійкості перед будь-якими викликами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2015. № 28. Ст. 250. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/389-19> (дата звернення: 17.08.2025).
2. 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». 2022. Вип. 70. С. 242–247.
3. Роз'яснення Мінекономіки щодо Закону № 2136-IX. Держслужба з питань праці (офіційний сайт). 2022. URL: <https://smu.dsp.gov.ua> (дата звернення: 17.08.2025).
4. Судова практика Верховного Суду щодо звільнення під час карантину (справа № 569/9738/20). Постанова КЦС ВС від 21.04.2021 р. ЄДРСР № 96475333. URL: <https://dmlawyer.top> (дата звернення: 17.08.2025).
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. Голос України. 2022. № 61 (8141) від 23.03.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2136-20> (дата звернення: 17.08.2025).
6. Питання застосування норм трудового права в умовах воєнного стану. Юридичні новини України. 2022. URL: <https://news.dtki.ua> (дата звернення: 17.08.2025).
7. 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». 2022. Вип. 72, ч. 2. С. 32–36. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua> (дата звернення: 17.08.2025).
8. Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 26.04.2022 р. № 481. Урядовий портал. 2022. URL: <https://www.kmu.gov.ua> (дата звернення: 17.08.2025).
9. Особливості припинення дистанційної роботи у державній службі. Харківська школа державного управління. 2023. URL: <https://hsa.org.ua> (дата звернення: 17.08.2025).
10. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 17.08.2025).

11. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 17.08.2025).

12. 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 04.02.2021 р. № 1213-IX. Відомості Верховної Ради. 2021. № 20. Ст. 178. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20> (дата звернення: 17.08.2025).

УДК 346.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2025-02-04

Коваленко Р. І.

доктор юридичних наук,
доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ПРАВОВИЙ СТАТУС НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА В КОНТЕКСТІ ОСТАННІХ ЗМІН ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

У статті досліджено правовий статус науково-педагогічних працівників України в контексті останніх змін трудового законодавства. Проаналізовано ключові нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини в сфері вищої освіти. Зокрема Закон України № 3791-IX від 06.06.2024 "Про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки наукової роботи в закладах вищої освіти", зміни до Кодексу законів про працю України щодо дистанційної роботи та нове Положення про атестацію педагогічних працівників 2024 року.

Висвітлено, що сучасні зміни в трудовому законодавстві мають суперечливий характер. З одного боку, вони спрямовані на підвищення якості вищої освіти та наукової діяльності. З іншого - створюють нові виклики для практичної реалізації. На нашу думку, особливої уваги потребують питання збалансованості між новими вимогами до наукової діяльності та фінансовими можливостями закладів вищої освіти. Також врегулювання особливостей дистанційної роботи науково-педагогічних працівників.

Ключові слова: науково-педагогічні працівники, трудове законодавство, правовий статус, дистанційна робота, атестація, вища освіта.

The article examines the legal status of scientific and pedagogical workers in Ukraine in the context of recent changes in labor legislation. Key regulatory and legal acts governing labor relations in higher education are analyzed. In particular, Law of Ukraine No. 3791-IX of 06.06.2024 "On Amendments to Certain Laws of Ukraine Regarding Support for Scientific Work in Higher Education Institutions," amendments to the Labor Code of Ukraine regarding remote work, and the new Regulations on the Certification of Pedagogical Workers of 2024.

It is noted that the current changes in labor legislation are controversial. On the one hand,