

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА УМОВ ВОЄННОГО СТАНУ

Швець Н. М.

ВСТУП

Стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій наприкінці ХХ – на початку ХХІ століття зумовив необхідність підлаштовуватися до нових реалій цифровізованого суспільства, у тому числі шляхом внесення змін до ключових нормативно-правових актів, що регламентують трудові відносини. Безумовно, цифрові трансформації суттєво вплинули на полегшення комунікації між роботодавцем та працівником, спростили документообіг, дистанційний формат роботи убезпечив співробітників від потенційної загрози для життя та здоров'я за умов воєнного стану тощо.

В умовах діджиталізації кадрова політика роботодавця стала більш гнучкою, адаптованою до швидкозмінного середовища. Активне впровадження цифрових інструментів, цифрових платформ сприяло ефективнішому управлінню персоналом за реалій військової агресії проти України.

Доцільно зазначити, що черговий поштовх для внесення змін до норм законодавства про працю, пов'язаних з цифровими трансформаціями економіки нашої держави, дав запроваджений на теренах України воєнний стан. І в цих непростих реаліях сьогодення слід визнати конструктивною роботу Міністерства цифрових трансформацій та інших державних інституцій, які в екстремальних умовах напрацювали зміни до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), низки законів, підзаконних нормативно-правових актів і ця робота не зупиняється й до сьогодні.

На сторінках цієї наукової публікації авторка зосереджує увагу наукової спільноти на аналізі поняття цифровізації; розробляє принципи цифровізованих трудових відносин, беручи за основу принципи цифровізації, закріплені у нормах Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки, схваленої Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17.01.2018 р. № 67-р; окреслює сьогодення та тенденції розвитку законодавства про працю за умов воєнного стану з огляду на цифрові трансформації і не тільки.

Законами, які за умов воєнного стану мають пріоритет перед нормами КЗпП, є Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі – Закон № 2136) та Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 року № 2352-IX (далі – Закон № 2352). У період воєнного стану діють норми КЗпП, яких не змінив або не скасував Закон № 2136. Під час війни на практиці не застосовуємо норм законодавства про працю в частині відносин, які врегулював Закон № 2136 (ч. 3 ст. 1 Закону № 2136). Коли роботодавець оформлює кадрову документацію або визначає, які гарантії чи компенсації необхідно забезпечити працівникові, встановлюємо, яку норму КЗпП застосувати; перевіряємо, чи не врегулював цього питання Закон № 2136 інакше, ніж КЗпП. Якщо Закон № 2136 обмежує гарантії, закріплені у КЗпП, керуємося нормами Закону № 2136. Якщо в Законі № 2136 про гарантію чи кадрову процедуру не йдеться, – застосовуємо норми КЗпП.

Очевидною для усіх новацією чинного трудового законодавства стала електронна комунікація між роботодавцем та працівником, з необхідністю якої ми стикнулися ще за часів карантинних реалій. Електронний документообіг актуалізувався з початком воєнних дій. Інструкція з діловодства на підприємстві, в установі, організації має передбачити процедурні аспекти запровадження та ведення електронного документообігу, а роботодавцю доцільно провести конструктивну інформаційно-роз'яснювальну роботу та навчання персоналу з питань впровадження системи електронного документообігу, забезпечити співробітників кваліфікованим електронним підписом.

Законодавчі зміни, зумовлені воєнним станом, дали свій поштовх до впорядкування локальних актів підприємств, установ, організацій. Так, на часі оновлення текстів колективних договорів, Правил внутрішнього трудового розпорядку в частині модернізації трудових відносин за часів цифровізованої економіки, розробка Стратегії цифровізованої кадрової політики підприємства тощо.

1. Цифровізація у трудових відносинах: поняття, принципи запровадження, тенденції розвитку за умов сьогодення

Цифровізація в Україні продовжує формувати новий тип держави та становлення правової системи із чітким орієнтиром на задоволення потреб суспільства, реалізуючи заходи практичного впровадження, інтеграції та освоєння нових цифрових сервісних технологій в систему публічного адміністрування з неухильною орієнтацією на вимоги міжнародно-правових стандартів. Міра використання можливостей цифрової трансформації залежить від системних законодавчих

перетворень та здійснення відповідного реформування. 24 лютого 2022 р. змінило докорінно хід історії і змусило здійснити заходи екстреного реагування як до існуючої загрози, так і паралельного прогнозування правових дій після її ліквідації як державним інституціям, так і науковій спільноті. Викликані війною історично переломні події в Україні потребуватимуть ще більш рішучих, масштабних та швидкісних дієвих заходів з боку держави. Сьогодні саме забезпечення функціонування держави опосередковує етап ґрунтовних перетворень у публічному секторі та трансформаційні зміни для забезпечення нових форм взаємовідносин людини та держави, розвитку охорони здоров'я, освіти, культури, промисловості та інших сфер життя. Зазначене свідчить про безумовну важливість та актуальність саме комплексного наукового дослідження публічного адміністрування у сфері цифрової трансформації та залучення наукової спільноти до процесу втілюваних перетворень, системних змін для якісного забезпечення розв'язання низки важливих проблем¹.

Ефективне використання цифрових інструментів у кадровій політиці може сприяти вдосконаленню процесів найму, розвитку та управління персоналом. Поділяємо позицію Кришталь Г.О., Брюховецької І.О., Паніна Є.В., що діджиталізація може покращити системи відстеження навичок та потенціалу працівників, забезпечити персонал інструментами для саморозвитку, а також підвищити ефективність комунікації всередині організації. Зосередження на розвитку кадрів у контексті діджиталізації дозволить організаціям бути готовими до викликів сучасного світу та забезпечити стабільний та успішний розвиток².

Одне з визначень поняття цифровізації представлено у Енциклопедії інформаційних наук і технологій, в якій зазначається, що «цифровізація – це інтеграція цифрових технологій у повсякденне життя суспільства шляхом оцифровки всього, що можна оцифрувати. Цифровізація означає комп'ютеризацію систем і робочих місць для більшої легкості та доступності»³.

Засновник і головний виконавчий директор Agile Elephant Девід Террар зазначав, що «цифрова трансформація» – це процес переходу до

¹ Сандул Я.М. Цифровізація в умовах воєнного стану. *Європейські орієнтири в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень*: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.- практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.) / за загальною редакцією С. В. Ківалова. Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. Т. 2. С. 58.

² Кришталь Г.О., Брюховецька І.О., Панін Є.В. Діджиталізація кадрової політики як ключовий фактор успішної організації. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом*. Економічні науки. Випуск 5 (72), 2023. С. 25.

³ Mehdi Khosrow-Pour. *Encyclopedia of Information Science and Technology*, Fourth Edition (10 Volumes). IGI Global, June, 2017. 8104 p.

нових способів роботи і мислення з використанням цифрових, соціальних, мобільних і нових технологій та включає зміну мислення керівництва, заохочення інновацій і нових бізнес-моделей, оцифровку активів і ширше використання технологій для поліпшення досвіду співробітників, клієнтів, постачальників, партнерів і зацікавлених сторін⁴.

Реальністю сьогодення стала стрімка цифровізація не лише робочих процесів на підприємствах, в установах, організаціях (автоматизація та роботизація виробничих процесів на підприємствах), а й системи доступу до роботи (електронні перепустки, відеоспостереження), охорони праці (дистанційні інструктажі з техніки безпеки; сповіщення у додатках про повітряну тривогу), добору кадрів тощо.

Принципи цифровізації – основні закони, положення й рушійні сили просування інформаційно-комунікаційних технологій в повсякденне життя держави, підприємства та соціуму. Єдиним фундаментальним принципом цифровізації є ідея покращення процесів життєдіяльності людей за рахунок застосування сучасних технологій у різних сферах суспільного життя. Основою діяльності економічних суб'єктів, які функціонують з використанням основних принципів цифровізації є необхідність задоволення суспільних потреб найбільш ефективним – цифровим способом⁵.

Можна виокремити такі принципи цифровізованих трудових відносин: 1) принцип доступності (рівний доступ персоналу до інформації, інформаційних ресурсів, послуг, знань тощо); 2) принцип відкритості (співробітництво з усіма контрагентами з метою створення цифровізованого ринку товарів та послуг); 3) принцип справедливості (запроваджених правил діджиталізації в рамках підприємства мають дотримуватися сторони трудових правовідносин); 4) принцип ефективності (результат від цифровізації має перевищити затрати на її запровадження); 5) принцип незалежності (свободи пошуку, обробки, аналізу, застосування та передачі інформації); 6) принцип комплексності (подолання перешкод на шляху до цифровізації); 7) принцип оперативності (оперативність обміну даними між учасниками трудових відносин). За умов воєнного стану актуалізувався принцип безпеки інформаційних потоків (інформаційної безпеки), особливо на підприємствах критичної інфраструктури (захист персональних даних, кібербезпека, зниження ризиків несанкціонованого доступу до чутливої інформації та ін.).

⁴ Шляхи імплементації європейської політики впровадження цифрових технологій: монографія / [К. В. Єфремова, О. В. Шаповалова, М.Г. Хаустова та ін.]; за ред. К. В. Єфремової. Харків: НДІ прав. забезп. інновац. розвитку НАПрН України, 2022. С. 45.

⁵ Руденко М.В. Цифровізація економіки: нові можливості та перспективи. *Економіка та держава*. 2018. № 11. С. 63.

Позитивні тенденції від запровадження цифровізації у сфері трудових відносин простежуються у зростанні продуктивності праці працівників за рахунок цифровізації бізнес-процесів; пришвидшенні автоматизації низки виробничих процесів; підвищенні ефективності управління персоналом; оперативності взаємодії з державними органами; розширенні каналів реалізації продукції та надання послуг тощо.

Відмовляючись від паперових процесів та цифровізуючи складові елементи роботи працівників, роботодавець досягає зменшення кількості кроків, які було необхідно раніше (до запровадження діджитал-процесів) проходити, для функціонування підприємства, установи, організації; отримує скорочення строків виконання робіт, надання послуг; зниження експлуатаційних витрат. Цифровізація економіки за умов воєнного стану допомагає суспільству створити надійне цифрове середовище, оптимізувати та масштабувати операції, зробити їх послідовними та безпечними.

За рахунок цифровізації стає можливим прискорено розвивати інновації, підтримувати стартапи, навчати всіх бажаючих основам програмування, впроваджувати цифрові технології у галузі економіки. Реалізація всіх вище перелічених умов дозволить підвищити продуктивність функціонування всієї економічної системи держави та отримати додаткові конкурентні переваги у глобалізованому цифровому світі⁶.

Пропонуємо на підприємствах розробляти Стратегію цифровізованої кадрової політики як окремий локальний акт, в якому доцільно прописати запровадження інновацій на всіх етапах кадрової політики, починаючи з моменту працевлаштування, у перебігу роботи та під час звільнення працівника. Зокрема, є сенс віддати перевагу активному впровадженню інноваційних методів рекрутингу, встановлювати гнучкий графік роботи для працівників з огляду на воєнний стан, передбачити практику цифрових систем визначення бонусів, започаткувати застосування електронних платформ для розв'язання конфліктних ситуацій та покращення комунікації; розглянути можливості використання цифрових інструментів для підтримки корпоративної культури та створення віртуальних подій для спільноти, запровадження інноваційних методик оцінювання персоналу, онлайн-курсів підвищення кваліфікації тощо.

Особливу увагу за умов воєнного стану слід приділити питанням відеоспостереження на роботі на законних підставах та з обґрунтованою метою, адже працівники, приміром, критичної інфраструктури, постійно знаходяться у строю, проте саме об'єкти критичної

⁶ Руденко М.В. Цифровізація економіки: нові можливості та перспективи. *Економіка та держава*. 2018. № 11. С. 65.

інфраструктури перебувають під обстрілами. Роботодавець, передусім, за реалій військової агресії з метою охорони здоров'я і життя персоналу об'єктів критичної інфраструктури зацікавлений встановити камери відеоспостереження у приміщеннях підприємств, а не лише, щоб контролювати персонал стратегічних підприємств у перебігу робочого дня чи для попередження випадків крадіжок тощо.

На цей час не розроблено нормативно-правового акту, який би врегулював питання відеоспостереження на підприємстві. Проте будь-який роботодавець, зокрема й фізична особа-роботодавець, вправі розробити свої правила у Положенні про відеоспостереження. Цей локальний акт повинен відповідати вимогам Конституції України; КЗпП; Цивільного кодексу; Закону України «Про інформацію» від 02.10.1992 р. № 2657-ХІІ; Закону України «Про доступ до публічної інформації» від 13.01.2011 р. № 2939-VI; Закону України «Про захист персональних даних» від 01.06.2010 р. № 2297-VI.

До початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати про його права й обов'язки, умови праці (ч. 3 ст. 29 КЗпП). Робота в умовах відеоспостереження є складовою «умов праці».

Якщо відеоспостереження за працівником роботодавець запроваджує після працевлаштування, то слід дотримуватися норм ст. 32 КЗпП – повідомити працівника про зміну істотних умов праці не пізніше ніж за два місяці. Під час дії воєнного стану про зміну істотних умов праці достатньо повідомити до їх запровадження (ч. 2 ст. 3 Закону № 2136-IX). Якщо працівник не погодиться з новими умовами праці, то його звільняють на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП із виплатою вихідної допомоги.

Для того щоб запровадити відеоспостереження, роботодавець: видає наказ та розробляє Положення про відеоспостереження, ознайомлює працівників та запитує їх письмову згоду на відеоспостереження на робочому місці; вносить відповідний розділ до Правил внутрішнього трудового розпорядку та Положення про захист персональних даних; розміщує інформаційні таблички, що попереджають про відеоспостереження; обладнує кімнату, у якій вестимуть відеоспостереження та зберігатимуть записи, із захистом від несанкціонованого доступу⁷. Також вважаємо за доцільне проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу серед персоналу з приводу запровадження відеоспостереження, акцентуючи на його перевагах за умов воєнного стану.

⁷ Шкарівська І. Як встановити аудіо- та відеоспостереження за працівниками, щоб не порушити закону. URL: <https://ekadrovik.expertus.com.ua/10015145> (дата звернення: 25.05.2024).

Окремої уваги заслуговує питання дистанційного формату роботи під час дії воєнного стану та масової міграції населення.

В умовах воєнного стану застосування дистанційної роботи набуло особливого значення, адже стало одним із способів збереження трудових відносин та організації праці у відносній безпеці. Важливо, що режим дистанційної роботи не обмежує працівників територією і робочим місцем, тому дає можливість працювати будь-де, навіть із-за кордону, головне, щоб був доступ до інформаційно-комунікаційних технологій. Під час війни інколи й укриття слугує робочим місцем. Саме використання дистанційних технологій дало можливість забезпечити освітній процес, який був поновлений з 14 березня 2022 р. після вимушених канікул у дистанційному або змішаному форматі, залежно від рівня безпеки в певному регіоні. Згодом було упорядковано застосування дистанційної роботи для державних службовців та працівників державних органів⁸.

Для упорядкування трудових відносин в умовах воєнного стану було прийнято Закон № 2136. Набрання чинності цим законом спричинило відповідні зміни в організації праці, зокрема й щодо порядку та умов застосування дистанційної роботи. Так, у нормах КЗпП з'явилася окрема стаття 60-2 «Дистанційна робота».

Згідно з ч. 1 ст. 60-2 КЗпП 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. Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства від 05.05.2021 р. № 913-21 затверджено Типову форму трудового договору про дистанційну роботу.

Принагідно, у КЗпП України відсутні норми про укладення та припинення трудових договорів про дистанційну роботу в електронній формі. Аналогічні норми відсутні й щодо укладення та припинення трудового договору з нефіксованим робочим часом, що регламентується ст. 21-1 КЗпП, якою Кодекс було доповнено Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18.07.2022 року № 2421-IX.

Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту

⁸ 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. Випуск 70. 2022. С. 243.

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 (ч. 7 ст. 60-2 КЗпП).

У зв'язку з постійними обстрілами м. Харкова у працівників виникає потреба залишатися вдома з дітьми та працювати онлайн-режимі. Але коли відключають світло в домівках, є потреба приїхати на підприємство, де є генератори, щоб не переривати виробничий процес. Як врегулювати такий змішаний формат роботи? Доцільно видати наказ про тимчасове запровадження дистанційної роботи на час загрози збройної агресії в місті. У наказі зазначте: у разі відключення електроенергії вдома працівники мають прибути на підприємство, щоб не переривати виробничого процесу. Якщо електроенергію вимкнули наприкінці робочого дня, наприклад після 17:00, працівник вирішує з безпосереднім керівником, чи приїздити йому на підприємство. За погодженням між працівником і роботодавцем дистанційну роботу можна поєднувати з роботою на робочому місці в приміщенні чи на території роботодавця. Особливості такого поєднання встановлюють у трудовому договорі про дистанційну роботу (ч. 6 ст. 60-2 КЗпП). Однак у разі загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру роботодавець може запровадити дистанційну роботу наказом/розпорядженням і не укладати обов'язкового письмового трудового договору про дистанційну роботу (ч. 11 ст. 60-2 КЗпП)⁹.

Дистанційна робота під час воєнного стану виявляється у ряді особливостей та викликів, які вимагають адаптації та вирішення відповідних завдань з боку працівників, роботодавців та державних органів. Розглянемо основні аспекти цієї ситуації.

1. Безпека та захист інформації: у воєнний час існує збільшена загроза кібератак та витоку конфіденційної інформації; для дистанційної роботи важливо встановити надійні засоби захисту даних та мережі.

2. Організація комунікації: умови воєнного стану можуть обмежувати звичайні засоби комунікації, що впливає на ефективність спілкування між співробітниками та роботодавцями; важливо

⁹ Житкова І. Як оформити роботу працівників у зв'язку з постійними обстрілами та відключенням електроенергії. *Кадровик-01*. 2024. № 5. URL: <https://ekadrovik.expertus.com.ua/10015150> (дата звернення: 25.05.2024).

використовувати надійні засоби електронного зв'язку та забезпечити надійність зв'язку.

3. Збереження ефективності та продуктивності: умови воєнного стану можуть спричиняти стрес та нестабільність, що може вплинути на продуктивність працівників; роботодавці повинні розглядати можливості підтримки своїх працівників та стимулювання їх ефективності.

4. Законодавчі обмеження та регулювання: державні органи можуть вводити обмеження на дистанційну роботу під час воєнного стану для певних категорій працівників чи секторів економіки; важливо врахувати законодавчі норми та вимоги щодо організації праці в умовах воєнного стану¹⁰.

Електронний документообіг став вже звичним явищем, починаючи з реалій карантину і не втрачає своєї актуальності за умов воєнного стану. Значною проблемою під час переходу на електронний документообіг є та обставина, що кадрові документи здебільшого є документами довготривалого та постійного зберігання. Наприклад, документи з кадрових питань (про прийняття на роботу, про надання відпусток тощо) потрібно зберігати 75 років, а контракти з керівниками – постійно (до моменту ліквідації організації).

Строки зберігання документів, зокрема й щодо кадрових питань, визначає обов'язковий для використання усіма юридичними особами Перелік типових документів, що створюються під час діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, інших установ, підприємств та організацій, із зазначенням строків зберігання документів, що затвердив Мін'юст наказом від 12.04.2012 р. № 578/5.

Як виявляється, у світі не існує сьогодні технологій, які б могли гарантовано забезпечити зберігання електронних документів дуже тривалий час. Строк життя файлів наразі лише 20 років, для порівняння папір за правильних умов можна зберігати до 600 років¹¹.

Проте електронний документообіг себе виправдовує, особливо за реалій воєнного стану, коли паперові накази, розпорядження з кадрових питань можуть бути знищені внаслідок військових дій.

У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший

¹⁰ Волинець Р.В., Бахновська І.П. Особливості дистанційної роботи під час воєнного стану. *Інноваційні тенденції сьогодення в сфері природничих, гуманітарних та точних наук*: матеріали конференції МЦНД. 12 квітня 2024 р., м. Дніпро, Україна. С. 69.

¹¹ Пархоменко А. Цифровий формат. *Юридична практика*. 4 травня 2021 р. № 17-18 (1218-1219). С. 19.

доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником (ч. 2 ст. 7 Закону № 2136).

Важливе значення для функціонування електронного документообігу у трудових правовідносинах мають норми, закріплені в ч. 3 ст. 29 КЗпП, відповідно до якої ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. Відсутність зазначення в ч. 3 ст. 29 КЗпП про укладення трудового договору про дистанційну роботу дозволяє вважати її положення загальними для всіх видів трудового договору.

Потрібно звернути увагу, що частину третю включено до ст. 29 КЗпП України з назвою «Обов'язок роботодавця до початку роботи працівника за трудовим договором». Проте зміст частини третьої цієї статті свідчить про те, що її норми діють і після укладення трудового договору. У зв'язку з цим видається доцільною пропозиція Чанишевої Г.І. доповнити КЗпП окремою статтею 48-1 «Електронний документообіг у трудових відносинах» після ст. 48 «Облік трудової діяльності працівника» такого змісту: «Електронний документообіг у трудових відносинах здійснюється у передбачених законом випадках на підставі цього Кодексу, інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього, законів України «Про електронні документи та електронний документообіг», «Про електронні довірчі послуги», «Про захист персональних даних», укладених трудових договорів»¹².

Порядок ведення електронного документообігу на підприємстві доцільно закріпити в Інструкції з діловодства. Роботодавцю необхідно за умов воєнного стану оцінити готовність працівників перейти на електронний документообіг, провести навчання персоналу з питань впровадження системи електронного документообігу, забезпечити співробітників кваліфікованим електронним підписом.

Таким чином, четверта промислова революція характеризується розвитком цифрового середовища та переходом до інноваційної інформаційної цивілізації. Цифровізація трудових відносин за умов воєнного стану посилилася і цей процес на часі. Насправді ефективно вирішити питання безпеки працівників лише нетехнічними (аналоговими) методами та інструментами за реалій військової агресії майже неможливо.

¹² Чанишева Г.І. Розвиток трудового законодавства України в умовах цифрової трансформації економіки: окремі питання. *Правова позиція*. 2023. № 1 (38). С. 162.

2. Окремі законодавчі новачії цифровізованого суспільства у сфері регламентації трудових відносин за умов воєнного стану

Проаналізуємо нормативно-правову базу, що дала поштовх та подальший розвиток цифровізації у сфері праці.

Так, постановою Кабінету Міністрів України від 18.09.2019 р. № 856 було затверджено Положення про Міністерство цифрової трансформації України (далі – Мінцифри). Мінцифри є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики: у сферах цифровізації, цифрового розвитку, цифрової економіки, цифрових інновацій та технологій, робототехніки та роботизації, електронного урядування та електронної демократії, розвитку інформаційного суспільства, інформатизації; у сфері впровадження електронного документообігу; у сфері розвитку цифрових навичок та цифрових прав громадян; у сферах відкритих даних, публічних електронних реєстрів, розвитку національних електронних інформаційних ресурсів та інтероперабельності, електронних комунікацій та радіочастотного спектра, розвитку інфраструктури широкосмугового доступу до Інтернету, електронної комерції та бізнесу; у сфері надання електронних та адміністративних послуг; у сферах електронних довірчих послуг та електронної ідентифікації; у сфері розвитку IT-індустрії; у сфері розвитку та функціонування правового режиму Дія Сіті; у сфері хмарних послуг¹³.

Мінцифри відповідно до покладених на нього завдань бере участь у розробленні та погодженні проекту порядку користування радіочастотним спектром в Україні в особливий період та в умовах надзвичайного або воєнного стану, порядку користування радіочастотним спектром в Україні для потреб дипломатичних представництв, консульських установ іноземних держав, представництв міжнародних організацій в Україні та військових формувань іноземних держав, які тимчасово перебувають на території України.

03.03.2021 р. Кабінет Міністрів України затвердив своєю Постановою Національну економічну стратегію на період до 2030 року, у якій визначаються орієнтири, принципи та цінності в економічній політиці, і серед них вказується на необхідність подальшого розвитку ефективної цифрової сервісної держави та компактних державних інститутів (розвиток цифрової економіки як одного із драйверів

¹³ Положення про Міністерство цифрової трансформації України: постанова Кабінету Міністрів України від 18.09.2019 р. № 856. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/856-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 25.05.2024).

економічного зростання України)¹⁴. Також 03.03.2021 р. Кабінет Міністрів України своїм розпорядженням схвалив Концепцію розвитку цифрових компетентностей і затвердив план заходів щодо її реалізації. Ухвалення цієї Концепції – стратегічний крок вперед у побудові цифрової держави. Одна з її найважливіших цілей – навчити цифрової грамотності 6 млн українців за 3 роки. В документі вказується, що опанувавши цифрові навички, кожен українець зможе отримувати державні послуги онлайн, якісно підвищити рівень життя, впевнено користуватися соціальними мережами та Інтернетом.

Відносини між працівником і роботодавцем під час війни регулюють норми Законів № 2136, № 2352. Хоч вони наразі й мають пріоритетне значення, доцільно зважати й на норми КЗпП.

Керуємося нормами Закону № 2136 з 24 березня 2022 року. Закон № 2136 опублікували 23 березня 2022 року, він набув чинності з наступного дня (п. 1 Прикінцевих положень Закону № 2136).

У період воєнного стану діють норми КЗпП, яких не змінив або не скасував Закон № 2136. Під час війни не застосовуємо норм законодавства про працю в частині відносин, які врегулював Закон № 2136 (ч. 3 ст. 1 Закону № 2136). Коли оформлюємо кадрові документи або встановлюємо, які гарантії чи компенсації необхідно забезпечити: визначаємо, яку норму КЗпП застосувати; перевіряємо, чи не врегулював цього питання Закон № 2136 інакше, ніж КЗпП. Якщо Закон № 2136 обмежує гарантії, що визначає КЗпП, керуємося нормами Закону № 2136. Якщо в Законі № 2136 про гарантію чи кадрову процедуру не йдеться, – застосовуємо норми КЗпП.

У період дії воєнного стану кадровики подекуди запитують, як звільнити працівника, який переїхав на безпечну територію або виїхав за кордон. Такі працівники не можуть прийти у відділ кадрів, щоб особисто подати заяву на звільнення, ознайомитися з наказом про звільнення та отримати трудову книжку. Пропонуємо розглянути чотири потенційні алгоритми дистанційного звільнення працівника.

Варіант 1. Обмін документами з КЕП. «КЗпП дає змогу роботодавцю ознайомлювати працівників із наказами/розпорядженнями, повідомленнями, іншими документами щодо їхніх прав та обов'язків за допомогою визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж із накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису – КЕП (ч. 3 ст. 29 КЗпП). Якщо ознайомлюємо з документами засобами

¹⁴ Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року: постановою Кабінету Міністрів України від 03.03.2021 р. № 179. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021-%D0%BF#Text> (дата звернення: 24.05.2024).

електронного зв'язку, керуємося Законами України «Про електронні документи та електронний документообіг» від 22.05.2003 р. № 851-IV (далі – Закон № 851) та «Про електронні довірчі послуги» від 05.10.2017 р. № 2155-VIII (далі – Закон № 2155).

Електронний документ – це не просто файл, що створили у Word. Електронним документ стає за двох умов: 1) інформація зафіксована у вигляді електронних даних; 2) є обов'язкові реквізити документа. Підстава – стаття 5 Закону № 851. Обов'язкові реквізити електронного документа такі самі, що й у паперового. Документи, які створюють юридичні особи, повинні мати такі реквізити: найменування юридичної особи; назва виду документа (не зазначають на листах); дата документа; реєстраційний індекс документа; заголовок до тексту документа; текст документа; підпис (для електронних документів – електронний підпис або електронна печатка в разі відсутності електронного підпису). Підстава – пункт 4.4 ДСТУ 4163:2020.

Заява, яку оформили на комп'ютері та засвідчили КЕП, – це електронний документ. КЕП має таку саму юридичну силу, як і власноручний підпис, та має презумпцію його відповідності власноручному підпису (п. 4 ст. 18 Закону № 2155).

Розглянемо алгоритм звільнення за 1-м варіантом:

1) Домовтеся про засоби електронного зв'язку. Якщо з працівником укладали письмовий трудовий договір, складіть додаткову угоду, в якій пропишіть засоби електронної комунікації. Оптиміальний варіант – електронна пошта. Якщо письмового трудового договору не укладали, отримайте заяву про засоби комунікації від працівника, на підставі якої видайте наказ. У наказі вкажіть електронну пошту працівника та роботодавця, через які обмінюватиметеся документами.

2) Запропонуйте працівнику отримати КЕП. КЕП можна отримати в одному з акредитованих центрів сертифікації ключів, наприклад, у Приватбанку, через Приват 24, в Державному підприємстві «ДІЯ».

3) Отримайте від працівника заяву на звільнення. Для цього працівник складає заяву на комп'ютері, вказує у файлі дату написання заяви, зберігає файл у pdf, накладає КЕП і надсилає файл електронною поштою.

4) Перевірте КЕП. Роздрукуйте протокол перевірки з відомостями про дату, коли працівник наклав КЕП.

5) Складіть наказ у Word. Оформте відмітку про ознайомлення. Проставте у файлі дату та реєстраційний номер (п. 4 гл. 9 розд. III Порядку роботи з електронними документами у діловодстві та їх підготовки до передавання на архівне зберігання, затвердженому наказом Мін'юсту від 11.11.2014 р. № 1886/5 (далі – Порядок № 1886/5). В електронному документі вказують спочатку дату й номер / реєстраційний індекс, потім – електронний підпис. Збережіть файл

із наказом у pdf-форматі (Перелік форматів даних електронних документів постійного і тривалого (понад 10 років) зберігання, затверджений наказом Мініюсту від 11.11.2014 р. № 1886/5; п. 3 гл. 4 розд. II Порядку № 1886/5). Передайте файл на підпис директору – надішліть електронною поштою або збережіть у захищеній від стороннього доступу теці на сервері чи у хмарному сховищі, відправте посилання на файл. Варіант із хмарним сховищем – найбезпечніший. Директор накладає на наказ свій КЕП, повертає файл.

6) Направте PDF, засвідчений КЕП директора, працівнику – надішліть файл електронною поштою або збережіть у хмарному сховищі й надішліть електронною поштою посилання на доступ до нього.

7) Працівник ознайомлюється з наказом, проставляє на документі свій КЕП, повертає файл, якщо отримувач його електронною поштою.

8) Проведіть із працівником повний розрахунок (ст. 47 КЗпП). Надішліть електронною поштою сканкопію наказу про звільнення та письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні. Якщо трудову книжку зберігаєте на підприємстві та працівник у заяві на звільнення не зазначив адреси, куди відправити трудову книжку поштою, нагадайте йому в електронному листі, що необхідно отримати трудову книжку.

За потреби можете частково спростити процедуру. Ч. 3 ст. 29 КЗпП дає змогу встановити в трудовому договорі альтернативні способи ознайомлення з документами. Тож можна обрати спосіб без КЕП, наприклад, пересилання фото документа в месенджері. Але зауважте, що це стосується лише ознайомлення. Подати заяву без КЕП наразі КЗпП не дозволяє. Проте на час дії воєнного стану деякі норми мають пріоритет над нормами КЗпП. Детальніше про це у варіанті 2.

Варіант 2. Обмін документами через месенджери. У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи, як створювати, пересилати і зберігати накази/розпорядження роботодавця, повідомлення та інші документи з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрали за згодою роботодавця і працівник (ч. 2 ст. 7 Закону № 2136. Закон № 2136 дає змогу звільнити працівника дистанційно, якщо він не має можливості оформити КЕП або не вмів його використовувати. Для того щоб врегулювати це питання, використовуйте як методичний посібник аналогічні норми законодавства для держслужбовців, а саме Порядок доведення до відома державного службовця інформації або документів (ст. 9-1 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII; Порядок фіксації доведення інформації або документів до відома державного службовця шляхом

використання засобів телекомунікаційного зв'язку, що затвердив КМУ постановою від 11.12.2019 р. № 1042 (далі – Порядок № 1042).

Підготуйтеся завчасно, щоб мати можливість використовувати альтернативні способи ознайомлення. Отримайте від працівників заяви, в яких вони вкажуть електронну пошту чи номери телефонів та мобільний додаток, на які їм надсилати документи на ознайомлення. Видайте наказ, яким врегулюйте порядок обміну документами.

У наказі вкажіть електронну пошту та/або номер телефону підприємства або посадової особи, через які комунікуватимете з працівниками; затвердіть зразок протоколу про ознайомлення з документами та інформацією. Вимоги до змісту протоколу є в Порядку № 1042. Радимо складати протокол, коли треба зафіксувати факт ознайомлення з важливим документом, зокрема із наказом про звільнення; визначте, коли інформацію чи наказ вважатимете доведеним до відома працівника, навіть якщо відповідь від нього не надійшла. Наприклад: «Інформацію або документи, надіслані поштою, зокрема електронною, чи шляхом передачі з використанням інших засобів зв'язку вважають такими, що доведені до відома працівника, на п'ятий календарний день із моменту їх відправлення».

Ознайомте з наказом працівників підприємства особисто під підпис або надішліть на вказані в заяві працівника електронну пошту чи номер телефону. Отримайте від працівників, яким надіслали наказ, зворотний зв'язок. Наприклад, повідомлення: «Ознайомлений та погоджуюсь». Після цього приймайте від працівників заяви та надсилайте накази, повідомлення через визначені засоби зв'язку.

Алгоритм звільнення за 2-м варіантом: Отримайте від працівника заяву на звільнення. Підготуйте наказ про звільнення і підпишіть його в керівника. Надішліть наказ працівнику на ознайомлення. Отримайте від працівника повідомлення про ознайомлення. Складіть протокол про ознайомлення працівника з наказом. Проведіть із працівником повний розрахунок та надішліть письмове повідомлення про нараховані та виплачені суми при звільненні. Якщо трудову книжку зберігаєте на підприємстві та працівник у заяві на звільнення не зазначив адреси, куди відправити трудову книжку поштою, нагадайте в повідомленні, щоб отримав трудову книжку.

Варіант 3. Обмін документами через поштових операторів Якщо працівник перебуває на території України, де працюють відділення поштових операторів, найбезпечніший спосіб – отримати паперову заяву через Укрпошту, Нову пошту чи іншого поштового оператора.

Алгоритм звільнення за 3-м варіантом: Працівник надсилає особисто написану заяву. Попросіть працівника, коли визначатиме дату звільнення, врахувати час, необхідний поштовому оператору, щоб

доставити лист. Підготуйте наказ про звільнення, підпишіть його в керівника. У день звільнення проведіть із працівником повний розрахунок і надішліть письмове повідомлення про звільнення. До листа додайте засвідчену копію наказу про звільнення та письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні. У графі ознайомлення працівника з наказом вкажіть, що наказ надіслали поштою, і зазначте номер ТТН і дату відправлення листа. Якщо трудову книжку зберігаєте на підприємстві та працівник у заяві на звільнення не зазначив адреси, куди її відправити поштою, нагадайте йому в повідомленні, щоб отримав трудову книжку.

Варіант 4. Звільнення через довірену особу. До врегулювання трудових відносин застосовують положення Цивільного кодексу України (далі – ЦК), якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства (ст. 9 ЦК). Правовідношення, в якому одна сторона – представник зобов'язана або має право вчинити правочин від імені другої сторони, яку вона представляє, є представництвом (ст. 237 ЦК). Представництво виникає на підставі договору, закону, акту органу юридичної особи та з інших підстав, що встановлюють акти цивільного законодавства. Представництво, яке ґрунтується на договорі, можна здійснювати за довіреністю – письмовим документом, який видає одна особа іншій для представництва перед третіми особами (ст. 244 ЦК). Представник може вчиняти в межах повноважень правочини, право вчинити які має особа, яку він представляє. Виняток – правочини, що вимагають особистої участі й не можуть бути вчинені за допомогою представника, а також інші правочини, прямо зазначені в законі. Ані ЦК, ані КЗпП не встановлюють обмежень реалізувати процедуру звільнення на підставі довіреності. Якщо звільняєте через довірену особу, врахуйте особливості. Текст довіреності має прямо вказувати працівника, щодо якого довірена особа вчиняє дії, пов'язані зі звільненням. У довіреності мають чітко визначити юридичні дії, які належить вчинити представнику (п. 2.1 глави 4 роз. II Порядку вчинення нотаріальних дій нотаріусами України, затвердженого наказом Мін'юсту від 22.02.2012 р. № 296/5). Працівник має уповноважити довірену особу вчинити дії, спрямовані на розірвання/припинення трудових відносин із роботодавцем, – делегувати довірній особі право: подати заяву; отримати копію наказу про звільнення і трудову книжку; отримати гроші та повідомлення про нараховані та виплачені звільненому працівнику суми при звільненні тощо.

Алгоритм звільнення за 4-м варіантом: Представник / довірена особа працівника пред'являє нотаріально посвідчену довіреність та документ, що посвідчує особу. Ознайомтеся та зробіть копії. Отримайте від представника заяву про звільнення. Підготуйте наказ про звільнення. Підпишіть його в керівника. Ознайомте представника працівника

з наказом. Підготуйте копію наказу про звільнення та письмове повідомлення про нараховані та виплачені суми при звільненні. Якщо в довіреності зазначено, що працівник доручає довірєній особі отримати ці документи, видайте їх представнику. Не зазначено? Надішліть їх поштою або будь-яким доступним способом. Залежно від змісту довіреності видайте розрахунок представнику працівника або надішліть на банківську карту працівнику, якщо зарплату отримує на карту. Якщо трудову книжку зберігає на підприємстві та працівник доручив довірєній особі її отримати, видайте трудову книжку представнику. Попросіть довірєну особу поставити підпис про отримання в Книзі обліку руху трудових книжок і вкладишів до них. Якщо працівник не доручав отримати трудову, надішліть йому повідомлення, що необхідно отримати трудову книжку»¹⁵.

Розглянемо питання електронного повідомлення роботодавцем ДПС про прийняття на роботу працівника за умов воєнного стану. Так, «Закон № 2136 не змінює і не скасовує обов'язку роботодавця повідомляти ДПС про прийнятого працівника (ч. 4 ст. 24 КЗпП). Резидент Дія Сіті продовжує, як і раніше, повідомляти про укладений гіг-контракт (ч. 1 ст. 23 Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15.07.2021 р. № 1667-IX).

Повідомлення подають до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором та / або до початку виконання робіт чи надання послуг гіг-спеціалістом резидента Дія Сіті засобами електронного зв'язку з КЕП.

Якщо немає технічної можливості подати повідомлення засобами електронного зв'язку, його подають на папері разом із копією в електронній формі. Так скеровує Порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу/укладення гіг-контракту, затверджений постановою КМУ від 17.06.2015 р. № 413.

Якщо не можете подати повідомлення про прийняття на роботу у будь-який із перелічених способів – приймайте працівника без повідомлення. Потім виправите.

Торгово-промислова палата України (далі – ТПП) засвідчила форс-мажорні обставини – обставини непереборної сили: військову агресію Російської Федерації проти України, що спричинила введення воєнного стану.

ТПП підтверджує, що зазначені обставини з 24 лютого 2022 року до їх офіційного закінчення є надзвичайними, невідворотними та

¹⁵ Звільнення дистанційно. *Кадровик-01*. 2023. № 7. URL: <https://ekadrovik.expertus.com.ua/10007727> (дата звернення: 25.05.2024).

об'єктивними для суб'єктів господарської діяльності та/або фізичних осіб по договору, окремих податкових та інших зобов'язаннях, виконання яких настало згідно з умовами договору, контракту, угоди, законодавчих чи інших нормативних актів і виконання відповідно яких стало неможливим у встановлений термін внаслідок настання таких форс-мажорних обставин (лист ТПП від 28.02.2022 р. № 2024/02.0-7.1).

Отже, якщо роботодавець не мав об'єктивної можливості подати повідомлення про прийняття працівника на роботу під час воєнного стану – відповідальності за порушення законодавства про працю не буде. Але й не скасує його обов'язку завершити процедуру укладання трудового договору з працівником за першої можливості.

Держпраці з цього приводу зазначає, що у випадку, коли роботодавець не має можливості через незалежні від нього обставини подати до ДПС повідомлення про прийняття працівника на роботу, він повинен підтвердити, що намагався вчинити такі дії»¹⁶.

Розглянемо перспективні новації порядку повідомлення ДПС про прийняття працівника на роботу. Так, спільний представницький орган об'єднань профспілок України розмістив на своєму сайті проєкт постанови КМУ «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо цифровізації процесів у Державній службі зайнятості та її удосконалення її діяльності». Розробник документа – Мінекономіки.

Зокрема, міністерство пропонує внести зміни до постанови КМУ «Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу / укладення гіг-контракту» від 17.06.2015 р. № 413.

Планують уточнити, що повідомлення про прийняття працівника на роботу або укладення гіг-контракту подають включно до дати початку роботи працівника за укладеним трудовим договором та/або до початку виконання робіт (надання послуг) гіг-спеціалістом резидента Дія Сіті та/або особою на підставі цивільно-правового договору. Таке повідомлення подаватимуть з ознакою «початкове».

«Скасовуюче» повідомлення протягом трьох робочих днів подаватимуть, якщо особа, яку зазначили в повідомленні, не стала до роботи, а також якщо виявили помилки в «початковому» повідомленні.

Форму повідомлення доповнять рядками: код класифікатора професій; професійна назва роботи; посада; нове робоче місце; особа з інвалідністю; група інвалідності.

¹⁶ Петровська О. Як подавати повідомлення про прийняття на роботу під час воєнного стану. *Кадровик-01*. 2022. № 5. URL: <https://ekadrovik.expertus.com.ua/969989> (дата звернення: 25.05.2024).

Якщо документ ухвалить, він також змінить: Порядок надання допомоги по частковому безробіттю, затверджений постановою КМУ від 21.06.2022 р. № 702; Порядок надання соціальних послуг суб'єктам ринку праці кар'єрними радниками, спеціалізованими кар'єрними радниками, консультантами по роботі з роботодавцями, затверджений постановою КМУ від 17.03.2023 р. № 237; Порядок реєстрації, перереєстрації зареєстрованих безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, затверджений постановою КМУ від 30.03.2023 р. № 446; Порядок надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю, затверджений постановою КМУ від 22.08.2023 р. № 893¹⁷.

Таким чином, у цьому підрозділі були окреслені окремі правові новації та перспективи розвитку законодавства про працю, зумовлені цифровізацією та оголошеним на теренах нашої держави воєнним станом. Насправді, слід констатувати, що трудове законодавство зазнало суттєвих змін з початком воєнного стану, ці зміни на часі, є об'єктивно виправданими. Завдання роботодавця за реалій сьогодення опанувати нормативні новації, у тому числі пов'язані з цифровими трансформаціями у сфері праці, активно впроваджувати цифрові технології у процесі добору персоналу, у перебігу роботи та на етапі розірвання трудового договору.

ВИСНОВКИ

Цифровізація впливає на різні аспекти роботи з персоналом, включаючи реформування процесів добору кадрів, регламентацію дистанційного формату роботи за умов воєнного стану, впровадження інноваційних систем оцінювання та розвитку персоналу, а також підтримку динамічної взаємодії працівника з роботодавцем.

На сторінках цієї наукової публікації висвітлено концептуальні теоретичні засади цифровізації трудових відносин (поняття, принципи, переваги, тенденції розвитку), а також окреслено прикладні рекомендації по внесенню змін до норм чинного законодавства, локальних актів з приводу діджиталізації трудових відносин за умов воєнного стану.

Виокремлено наступні принципи цифровізованих трудових відносин: принцип доступності; відкритості; справедливості; ефективності; незалежності; комплексності; оперативності; інформаційної безпеки.

Переваги від запровадження цифровізації у сфері трудових відносин вбачаються у зростанні продуктивності праці працівників за рахунок цифровізації бізнес-процесів; пришвидшенні автоматизації

¹⁷ Мінекономіки оновить форму та порядок повідомлення про прийняття працівника. URL: <https://ekadrovik.expertus.com.ua/10015409> (дата звернення: 25.05.2024).

виробничих процесів; підвищенні ефективності управління персоналом; оперативності взаємодії з державними органами; розширенні каналів реалізації продукції та надання послуг тощо.

Запропоновано на підприємствах розробляти Стратегію цифрової кадрової політики як окремий локальний акт, в якому доцільно прописати запровадження інновацій на всіх етапах кадрової політики, починаючи з моменту працевлаштування, у перебігу роботи та під час звільнення працівника. Зокрема, є сенс віддати перевагу активному впровадженню інноваційних методів рекрутингу, встановлювати гнучкий графік роботи для працівників з огляду на воєнний стан, передбачити практику цифрових систем визначення бонусів, започаткувати застосування електронних платформ для розв'язання конфліктних ситуацій та покращення комунікації; розглянути можливості використання цифрових інструментів для підтримки корпоративної культури та створення віртуальних подій для спільноти, запровадження інноваційних методик оцінювання персоналу, онлайн-курсів для підвищення кваліфікації тощо.

Зроблено висновок, що роботодавець за реалій воєнного стану саме з метою охорони здоров'я і життя персоналу об'єктів критичної інфраструктури зацікавлений встановити камери відеоспостереження у приміщеннях підприємств, а не лише, щоб контролювати персонал стратегічних підприємств у перебігу робочого дня чи для попередження випадків крадіжок тощо. Положення про відеоспостереження – той локальний акт, що реально може закріпити процедурні аспекти запровадження відеоспостереження на законних підставах та з обґрунтованою метою.

Дистанційна робота за умов збройної агресії проти України дозволила зберегти трудові відносини та убезпечити працівників від несприятливих наслідків військових дій.

Порядок ведення електронного документообігу на підприємстві доцільно закріпити в Інструкції з діловодства. Роботодавцю необхідно за умов повномасштабного вторгнення оцінити готовність працівників перейти на електронний документообіг, провести навчання персоналу з питань впровадження системи електронного документообігу, забезпечити співробітників кваліфікованим електронним підписом.

Розглянуто чотири можливі варіанти дистанційного звільнення працівника, який переїхав на безпечну територію або виїхав за кордон: 1) обмін документами із накладенням електронного кваліфікованого підпису; 2) обмін документами через месенджери; 3) обмін документами через поштових операторів; 4) звільнення через довірену особу.

Зроблено висновок, що якщо роботодавець не мав об'єктивної можливості подати повідомлення ДПС про прийняття працівника на

роботу під час воєнного стану – відповідальності за порушення законодавства про працю не буде. Проте роботодавець зобов'язаний завершити процедуру укладання трудового договору з працівником за першої можливості.

АНОТАЦІЯ

В публікації досліджуються актуальні питання цифровізації трудових відносин за умов воєнного стану. Зокрема, окреслюються теоретичні аспекти цифровізації у сфері праці (поняття, принципи, переваги, тенденції розвитку), а також надаються практичні рекомендації по внесенню змін до норм чинного законодавства, локальних актів з приводу діджиталізації трудових відносин за умов збройної агресії проти України. Запропоновано на підприємствах розробляти Стратегію цифровізованої кадрової політики, Положення про відеоспостереження, започаткувати застосування електронних платформ для розв'язання конфліктних ситуацій та покращення комунікації, онлайн-курсів для підвищення кваліфікації тощо. Авторка вважає за доцільне закріпити в Інструкції з діловодства порядок ведення електронного документообігу на підприємстві. На сторінках наукової публікації окреслюється чотири можливі алгоритми дистанційного звільнення працівника за умов воєнного стану.

ЛІТЕРАТУРА

1. Сандул Я.М. Цифровізація в умовах воєнного стану. *Європейські орієнтири в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень*: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.- практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.) / за загальною редакцією С. В. Ківалова. Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. Т. 2. С. 58-60.

2. Кришталь Г.О., Брюховецька І.О., Панін Є.В. Діджиталізація кадрової політики як ключовий фактор успішної організації. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом*. Економічні науки. Випуск 5 (72), 2023. С. 24-29.

3. Шкарівська І. Як встановити аудіо- та відео-спостереження за працівниками, щоб не порушити закону. URL: <https://ekadrovik.expertus.com.ua/10015145> (дата звернення: 25.05.2024).

4. Mehdi Khosrow-Pour. *Encyclopedia of Information Science and Technology, Fourth Edition (10 Volumes)*. IGI Global, June, 2017. 8104 p.

5. Шляхи імплементації європейської політики впровадження цифрових технологій: монографія / [К. В. Єфремова, О. В. Шаповалова, М.Г. Хаустова та ін.]; за ред. К. В. Єфремової. Харків: НДІ прав. забезп. інновац. розвитку НАПРН України, 2022. 272 с.

6. Руденко М.В. Цифровізація економіки: нові можливості та перспективи. *Економіка та держава*. 2018. № 11. С. 61-65.

7. 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. Випуск 70. 2022. С. 242-247.

8. Житкова І. Як оформити роботу працівників у зв'язку з постійними обстрілами та відключенням електроенергії. *Кадровик-01*. 2024. № 5. URL: <https://ekadrovik.expertus.com.ua/10015150> (дата звернення: 25.05.2024).

9. Волинець Р.В., Бахновська І.П. Особливості дистанційної роботи під час воєнного стану. *Інноваційні тенденції сьогодення в сфері природничих, гуманітарних та точних наук*. Матеріали конференцій МЦНД (12.04.2024 р.; Дніпро, Україна). С. 66-71.

10. Пархоменко А. Цифровий формат. *Юридична практика*. 4 травня 2021 р. № 17-18 (1218-1219). С. 19.

11. Чанишева Г.І. Розвиток трудового законодавства України в умовах цифрової трансформації економіки: окремі питання. *Правова позиція*. 2023. № 1 (38). С. 158-163.

12. Положення про Міністерство цифрової трансформації України: постанова Кабінету Міністрів України від 18.09.2019 р. № 856. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/856-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 25.05.2024).

13. Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року: постанова Кабінету Міністрів України від 03.03.2021 р. № 179. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021-%D0%BF#Text> (дата звернення: 25.05.2024).

14. Звільнення дистанційно. *Кадровик-01*. 2023. № 7. URL: <https://ekadrovik.expertus.com.ua/10007727> (дата звернення: 25.05.2024).

15. Петровська О. Як подавати повідомлення про прийняття на роботу під час воєнного стану. *Кадровик-01*. 2022. № 5. URL: <https://ekadrovik.expertus.com.ua/969989> (дата звернення: 25.05.2024).

16. Мінекономіки оновить форму та порядок повідомлення про прийняття працівника. URL: <https://ekadrovik.expertus.com.ua/10015409> (дата звернення: 25.05.2024).

Information about the authos:

Shvets Nataliia Mykolaivna,

Ph. D. in Law, Associate Professor,

Associate Professor at the Department of Labor Law

Yaroslav Mudryi National Law University

77, Hryhoriya Skovorody Str., Kharkiv, 61024, Ukraine