

Трудове право; право соціального забезпечення
УДК [349.2:331.312.4]"364"(477)

Цесарський Фелікс Анатолійович

*доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри теорії та історії держави і права,
конституційного права юридичного факультету*

Пенітенціарна академія України

Tsesarskyi Feliks

*Doctor of Law, Associate Professor,
Professor of the Department of Theory and History of State and Law,
Constitutional Law of the Law Faculty
Penitentiary Academy of Ukraine
ORCID: 0000-0002-6058-9780*

**ОСОБЛИВОСТІ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ
ВОЄННОГО СТАНУ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ
FEATURES OF REMOTE WORK UNDER MARTIAL LAW: LEGAL
ASPECT**

***Анотація.** У статті розкрито правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану. Автором зроблено висновок про те, що найпростіший спосіб оформити працівників, які покинули територію бойових дій, не мають змоги доїхати на роботу, але можуть працювати віддалено, – запровадити дистанційну роботу. 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. Роботодавець повинен дотримуватися вимог законодавства, умов колективного і трудового*

договору. Також він зобов'язаний забезпечити працівника необхідними для виконання ним своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, якщо інше не встановлено трудовим договором. Сторони трудового договору мають інші права і обов'язки передбачені законодавством. Також автором визначено роль дистанційної роботи в цих надзвичайних умовах, її особливе значення для збереження трудових відносин та організації відносної безпеки праці. Вказано на належне правове регулювання інституту дистанційної роботи на рівні КЗпП та інших законодавчих актів України, що забезпечує наявність легального визначення дистанційної роботи, порядку та умов її застосування, вимог щодо форми та змісту трудового договору тощо. Зазначено, що наявність типової форми трудового договору про дистанційну роботу свідчить, що сторони не мають права відступати від змісту трудового договору, але можуть конкретизувати його умови. Виокремлено особливості дистанційної роботи, які визначені за такими критеріями: порядок застосування, робоче місце, обмеження у застосуванні, режим роботи, забезпечення засобами виробництва, обладнанням, програмно-технічними засобами, робочий час, гарантування часу відпочинку.

Ключові слова: трудові відносини, воєнний стан, трудове право, дистанційна робота.

Summary. *The article reveals the legal regulation and features of the use of remote work under martial law. The author concludes that the easiest way to register employees who have left the territory of military operations, do not have the opportunity to get to work, but can work remotely, is to introduce remote work. Remote work is a form of Labor Organization in which work is performed by an employee outside the workplace or on the territory of the employer, in any place of the employee's choice and using information and communication technologies.*

The employer must comply with the requirements of the legislation, the terms of the collective agreement and employment contract. He is also obliged to provide the employee with the necessary equipment, software and hardware tools, information security tools and other means to perform his duties, unless otherwise established by the employment contract. The parties to an employment contract have other rights and obligations stipulated by law. The author also defines the role of remote work in these emergency conditions, its special importance for the preservation of Labor Relations and the organization of relative labor safety. It is indicated that the proper legal regulation of the Institute of remote work at the level of the Labor Code and other legislative acts of Ukraine ensures the existence of a legal definition of remote work, the procedure and conditions for its application, requirements for the form and content of an employment contract, etc. It is indicated that the existence of a standard form of an employment contract for remote work indicates that the parties do not have the right to deviate from the content of the employment contract, but can specify its terms. The features of remote work are highlighted, which are determined according to the following criteria: application procedure, workplace, restrictions in use, operating mode, provision of production facilities, equipment, software and technical means, working hours, guarantee of rest time.

Key words: labor relations, martial law, labor law, remote work.

Постановка проблеми. Сьогодні громадяни України є учасниками безпрецедентних подій, що вимагає вдосконалення і адаптації актуального законодавства до сьогоднішніх реалій. Зокрема, відсутність досвіду регулювання трудових взаємовідносин між державою, роботодавцями і працівниками в умовах воєнного стану зумовлюють актуальність проблеми.

Умови воєнного стану можуть вимагати застосування дистанційної роботи з різних причин. Воєнний стан передбачає загрозу для безпеки та життя людей, тому можуть бути введені обмеження на зібрання великої

кількості людей і на пересування. У таких умовах дистанційна робота може бути цінним інструментом для забезпечення безпеки працівників і продовження діяльності організацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика законодавчого регулювання трудових правовідносин, незважаючи на їхню часткову інноваційність, вже досліджується науковцями [8; 9; 11; 13; 14]. Ті чи інші аспекти правового регулювання дистанційної роботи стали предметом дослідження багатьох вчених, особливо у період пандемії COVID-19 [2; 3]. Зокрема цьому питанню присвятили свої праці такі вчені, як В. Бурак [7], Ю. Кузнецова [10], А. Лідньов [11], О. Мельничук [12], О. Середа [14] та ін. Незважаючи на наявність низки наукових праць, присвячених правовим аспектам дистанційної роботи, ця проблема не вичерпала себе та потребує проведення подальших досліджень, що зумовлено особливостями її правового регулювання і застосування в умовах воєнного стану.

Метою статті є дослідження особливостей регулювання дистанційної роботи працівників під час воєнного стану в Україні.

Виклад основного матеріалу. Трудові відносини є ядром правового регулювання у трудовому праві України. Діюче трудове законодавство вже давно потребує вдосконалення. Наразі стоїть питання не тільки щодо пристосування норм трудового українського законодавства до кращих європейських зразків, але і щодо його актуалізації відповідно до викликів воєнного стану. В цей складний період, як ніколи, виникла необхідність вирішувати багато проблем, що пов'язанні з нормативною регламентацією відносин найманого працівника та роботодавця [15, с. 45].

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. (част. 1 ст. 60-2 КЗпП [1]).

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 року 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 органів. В законодавстві немає обмежень щодо сфери застосування дистанційної роботи, але, оскільки вона пов'язується із інформаційно-комунікаційними технологіями, то її практикують там, де використовується інтелектуальна праця [12].

Дистанційна робота має свої плюси і мінуси. Для роботодавця є економія робочих місць, а також комунальних послуг. Для працівника це можливість самому планувати свою роботу, економити на харчуванні і проїзді. У той же час це не дозволяє ефективно контролювати працівника, а працівнику важко виконувати завдання, які потребують колективного рішення.

Запровадження дистанційної роботи дозволяє виконувати роботу, передбачену трудовим договором, працівникам, які покинули територію бойових дій або сидять вдома. Умовами запровадження дистанційної праці є: 1) специфіка виконання роботи працівником передбачає можливість її здійснення віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, 2) волевиявлення працівника і роботодавця спрямовані на запровадження дистанційної роботи; 3) у працівника чи роботодавця є технічні можливості для запровадження дистанційної роботи [6, с. 106-107].

Основною умовою запровадження дистанційної роботи є наявність технічних можливостей її виконувати. Тобто роботодавець повинен запропонувати працівнику такі умови, що передбачають доступ до ресурсів роботодавця, які необхідні для виконання трудової функції. У тих випадках, коли роботодавець не може встановити належні умови для виконання роботи дистанційно, або немає технічної можливості її виконувати, тоді така робота не може бути запропонована працівнику.

Пропозиція застосування дистанційної роботи може виходити як від працівника так і від роботодавця. Умовою запровадження дистанційної роботи є укладення трудового договору у письмовій формі, типова форма якого затверджена наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України 05 травня 2021 року № 913-21 [4].

У той же час оскільки ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [5] сторонам трудового договору надано право самостійно визначати форму трудового договору, то дотримання письмової форми трудового договору у період воєнного стану є необов'язковим. Аналогічне правило передбачене і ст. 60-2 КЗпП України.

В умовах воєнного стану запровадження дистанційної роботи може здійснюватися і розпорядженням роботодавця без попередження про це за два місяці, як це передбачено ст. 32 КЗпП України [1].

Згідно з частиною другою ст. 3 Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [5] у період дії воєнного стану норми частини третьої ст. 32 Кодексу законів про працю України [1] та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються. Отже, переведення працівника на дистанційну роботу не вимагає обов'язкового попередження за 2 місяці про зміну істотних умов праці. Єдиною умовою є повідомлення працівника про таке розпорядження до запровадження дистанційної роботи. Разом з тим, сторонам не заборонено використовувати для дистанційної роботи типову

форму трудового договору про дистанційну роботу, затверджену Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. Обов'язковою умовою дистанційної праці є визначення порядку звітування за виконану роботу. Це може бути та ж електронна пошта або цифрова платформа, або інші засоби зв'язку. Видається доцільним запроваджувати корпоративну (робочу) електронну пошту і зобов'язати працівника систематично її перевіряти на предмет отримання завдань, документів тощо від керівника.

Суперечливою є норма ст. 60-2 КЗпП України [1] про непоширення на працівника, який працює дистанційно правил внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором.

По перше, норма про підлягання працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку вилучена із формулювання ст. 21 КЗпП України, а по-друге, інша норма ст. 60-2 КЗпП України передбачає, що на працівника поширюються норми робочого часу, передбачені ст. 50 і 51 КЗпП України [1]. У той же час законодавець надав правом сторонам трудового договору приймати рішення про можливість поширення на працівника внутрішнього трудового розпорядку.

Підлягання правилам внутрішнього трудового розпорядку є однією з основних ознак трудового договору, тому в даному випадку це позбавляє трудовий договір однієї з основних відмінностей від цивільно-правових договорів виконання робіт чи надання послуг. Крім того виникає питання про можливість притягнення такого працівника до дисциплінарної відповідальності, а також поширення на нього інших прав та обов'язків працівників.

Оскільки в умовах воєнного стану трудовий договір про дистанційну роботу у письмовій формі може не укладатися, а працівника можна перевести на дистанційну роботу наказом роботодавця, з метою належної організації виконання дистанційної роботи, ознайомлення працівника з

наказами (розпорядженнями), повідомленнями, дорученнями, завданнями та іншими документами роботодавця заздалегідь домовитися про комунікацію та взаємодію між сторонами під час виконання дистанційної роботи: визначити засоби електронного зв'язку, наприклад електронна пошта (приватна чи корпоративна), номер телефону, мобільний додаток тощо; умови звітності працівника про виконану роботу (якщо це необхідно); умови повідомлення працівником про виникнення ситуацій, що унеможливають належне виконання дистанційної роботи – інші умови щодо комунікації та взаємодії сторін [7].

Варто врахувати, що в умовах воєнних дій можливі відключення комунікацій, які дозволяють виконання дистанційної роботи – електроенергія та мережа Інтернет.

Неможливість виконання працівником дистанційної роботи у зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій, не можуть розглядатися як порушення трудової дисципліни оскільки відсутня вина працівника. В такому випадку працівник повинен повідомити керівника про неможливість виконання роботи дистанційно будь-якими доступними засобами.

Важливим є питання місця виконання дистанційної роботи. Норма ст. 60-2 КЗпП України [1] передбачає право працівника у разі запровадження дистанційної роботи самостійно визначати робоче місце. Тобто працівник виконує роботу тих місцях, які він обирає на свій розсуд. Відповідно працівник, при наявності технічних можливостей може виконувати роботу і перебуваючи за кордоном. У той же час постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» від 12.04.2022 №440 передбачено можливість працювати дистанційно лише на території України. Аналогічна норма передбачена і для працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2022 р. № 481 «Деякі питання організації

роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану». Зазначені норми суперечать положенням ст. 60-2 КЗпП України [1], стосовно права працівника самостійно визначати місце виконання дистанційної роботи. Ні КЗпП України ні Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [5] не містять норми про обов'язкове виконання дистанційної роботи на території України, а також не надають права Кабінету міністрів України встановлювати особливості виконання дистанційної роботи для окремих категорій працівників. Тому у випадку, коли працівник у зв'язку з небезпекою для життя і здоров'я під час дії воєнного стану виїхав за межі країни і має технічну можливість виконання трудових функцій дистанційно з використанням інформаційно-комунікаційних технологій то йому здійснюється виплата заробітної плати відповідно до умов, встановлених у трудовому договорі, за фактично виконану роботу (відпрацьований час).

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, проведений аналіз спеціального трудового законодавства та наукових позицій теоретиків дозволяє зробити низку висновків:

Найпростіший спосіб оформити працівників, які покинули територію бойових дій, не мають змоги доїхати на роботу, але можуть працювати віддалено, – запровадити дистанційну роботу.

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.

Роботодавець повинен дотримуватися вимог законодавства, умов колективного і трудового договору. Також він зобов'язаний забезпечити працівника необхідними для виконання ним своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими

засобами, якщо інше не встановлено трудовим договором. Сторони трудового договору мають інші права і обов'язки передбачені законодавством.

Основні переваги застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану включають:

– Забезпечення безпеки: Дистанційна робота дає можливість працювати з власного дому чи іншого безпечного місця, уникнувши потенційну небезпеку воєнного конфлікту. Це особливо важливо для тих, хто працює в районах з активними бойовими діями.

– Забезпечення продуктивності: Дистанційна робота дозволяє працювати у затишному середовищі, без перерв на дорогу і звичайних затримок. Це може покращити продуктивність працівників, оскільки вони сконцентровані на своїх обов'язках без зайвих перешкод.

– Забезпечення незалежності: Дистанційна робота може забезпечити компанії незалежність від зовнішніх обставин, таких як знищення офісних приміщень або перекриття шляхів. Продовження роботи в умовах війни може бути важливим для збереження функціонування організації та збереження робочих місць.

– Забезпечення комунікації: Сучасні технології дистанційної роботи дозволяють ефективно комунікувати з колегами і керівництвом через відеозв'язок, електронну пошту та інші онлайн-інструменти. Це сприяє збереженню зв'язків в організації та надає можливість своєчасно обмінюватися інформацією та координувати дії.

Література

1. Кодекс законів про працю України (із змінами від 14.07.2023 року №3258-IX, ОВУ, 2023 р., №75, ст. 4219). Дата оновлення : 01.10.2023. *LIGA360*. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/KD0001?an=902096> (дата звернення: 30.11.2023).

2. 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 4 лютого 2021 р. № 1213-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. №20. Ст. 178.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 30 березня 2020 р. №540-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. №18. Ст. 123.
4. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу : Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05 травня 2021 р. №913-21. *Верховна Рада України : офіційний вебпортал*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> (дата звернення: 30.11.2023).
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. Дата оновлення : 01.07.2022. *Верховна Рада України : офіційний вебпортал*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> (дата звернення: 30.11.2023).
6. Бортник С. М. До питання про особливості правового регулювання трудових правовідносин в умовах воєнного стану. *Вісник ХНУВС*. 2022. № 2(97). С. 106-117.
7. Бурак В. Я. Про особливості дистанційної роботи в умовах воєнного стану. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права) : у 2 т. :*

- матеріали Міжнар.наук.-практ. конф.* (м. Одеса, 17 червня 2022 р.) / за загальною редакцією С. В. Ківалова. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 526-529.
8. Іншин М. І. Загальні та спеціальні норми у правовому регулюванні трудових відносин в сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 28. С. 28-34.
 9. Кириченко С. О. Щодо питання правового режиму воєнного стану: актуальні питання національної безпеки і оборони. *Наука і оборона*. 2019. № 2. С. 9-16.
 10. Кузнецова Ю. В. Реформування трудових правовідносин під час воєнного стану. *Правова держава*. 2023. № 50. С. 99-105.
 11. Лідньов А. Дистанційна робота під час воєнного стану. *Служба охорони праці : вебсайт*. 2023. URL: <https://pro-op.com.ua/article/1591-distantyna-robota-pd-chas-vonnogo-stanu> (дата звернення: 30.11.2023).
 12. Мельничук О. Ф. Право на відключення (right to disconnect) в трудовому законодавстві України та зарубіжних країн. *Забезпечення прав людини: національний та міжнародний виміри : збірник матеріалів I-ї Всеукр. наук.-практ. конф.* (м. Вінниця, 10 грудня 2021 р.). Вінниця, 2022. С. 87-92.
 13. Новак І. М. Призупинення трудових відносин: соціально-економічні наслідки. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану : матеріали круглого столу* (12 травня 2022 р.). Львів, Харків, Вінниця, 2022. С. 138-140.
 14. Серета О. Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві. *Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.* (Суми, 5-7 черв. 2014 р.). Суми : СумДУ, 2014. С. 245-248.

15. Шацкова Л. П. Зміна організації трудових відносин в частині надання відпусток під час воєнного стану. *Економіка: реалії часу*. 2022. № 4 (62). С. 44-51.

References

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy (iz zminamy vid 14.07.2023 roku №3258-IKh, OVU, 2023 r., №75, st. 4219). *LIGA360*. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/KD0001?an=902096> (date of access: 30.11.2023).
2. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo udoskonalennia pravovoho rehuliuвання dystantsiinoi, nadomnoi roboty ta roboty iz zastosuvanniam hnuchkoho rezhymu robochoho chasu: Zakon Ukrainy vid 4 liutoho 2021 r. № 1213-IX. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 2021. №20. St. 178.
3. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy, spriamovanykh na zabezpechennia dodatkovykh sotsialnykh ta ekonomichnykh harantii u zviazku z poshyrenniam koronavirusnoi khvoroby (COVID-19): Zakon Ukrainy vid 30 bereznia 2020 r. №540-IKh. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 2020. №18. St. 123.
4. Pro zatverdzhennia typovykh form trudovykh dohovoriv pro nadomnu ta dystantsiinu robotu: Nakaz Ministerstva rozvytku ekonomiky, torhivli ta silskoho hospodarstva Ukrainy vid 05 travnia 2021 r. №913-21. *Verkhovna Rada Ukrainy: ofitsiyni vebportal*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> (date of access: 30.11.2023).
5. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 15.03.2022 r. № 2136-IX. *Verkhovna Rada Ukrainy: ofitsiyni vebportal*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> (date of access: 30.11.2023).

6. Bortnyk S. M. Do pytannia pro osoblyvosti pravovoho rehuliuвання trudovykh pravovidnosyn v umovakh voiennoho stanu. *Visnyk KhNUVS*. 2022. № 2(97). S. 106-117.
7. Burak V. Ya. Pro osoblyvosti dystantsiinoi roboty v umovakh voiennoho stanu. *Yevropeyskyi vybir Ukrainy, rozvytok nauky ta natsionalna bezpeka v realiiakh masshtabnoi viiskovoi ahresii ta hlobalnykh vyklykiv KhKhI stolittia» (do 25-richchia Natsionalnoho universytetu «Odeska yurydychna akademiia» ta 175-richchia Odeskoi shkoly prava): u 2 t.: materialy Mizhnar.nauk.-prakt. konf. (m. Odesa, 17 chervnia 2022 r.) / za zahalnoiu redaktsiieiu S. V. Kivalova. Odesa: Vydavnychi dim «Helvetyka», 2022. T. 1. S. 526-529.*
8. Inshyn M. I. Zahalni ta spetsialni normy u pravovomu rehuliuванні trudovykh vidnosyn v suchasnykh umovakh. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka*. 2013. № 28. S. 28-34.
9. Kyrychenko S. O. Shchodo pytannia pravovoho rezhymu voiennoho stanu: aktualni pytannia natsionalnoi bezpeky i oborony. *Nauka i oborona*. 2019. № 2. S. 9-16.
10. Kuznetsova Yu. V. Reformuvannia trudovykh pravovidnosyn pid chas voiennoho stanu. *Pravova derzhava*. 2023. № 50. S. 99-105.
11. Lidnov A. Dystantsiina robota pid chas voiennoho stanu. *Sluzhba okhorony pratsi: vebsait*. 2023. URL: <https://pro-op.com.ua/article/1591-dstantsyna-robota-pd-chas-vonnogo-stanu> (date of access: 30.11.2023).
12. Melnychuk O. F. Pravo na vidkliuchennia (right to disconnect) v trudovomu zakonodavstvi Ukrainy ta zarubizhnykh krain. *Zabezpechennia prav liudyny: natsionalnyi ta mizhnarodnyi vymiry: zbirnyk materialiv I-yi Vseukr. nauk.-prakt. konf. (m. Vinnytsia, 10 hrudnia 2021 r.)*. Vinnytsia, 2022. S. 87-92.
13. Novak I. M. Pryzupynennia trudovykh vidnosyn: sotsialno-ekonomichni naslidky. *Osoblyvosti realizatsii prav u sferi pratsi ta sotsialnoho zakhystu v*

umovakh voiennoho stanu: materialy kruhloho stolu (12 travnia 2022 r.).
Lviv, Kharkiv, Vinnytsia, 2022. S. 138-140.

14. Sereda O. H. Deiaki aspekty vprovadzhennia rehuliuвання dystantsiinoi roboty v suchasnomu zakonodavstvi. *Aktualni problemy yurydychnoi nauky na shliakhu suchasnoi rozbudovy derzhavy i suspilstva: materialy Mizhnar. nauk.-prakt. konf.* (Sumy, 5-7 cherv. 2014 r.). Sumy: SumDU, 2014. S. 245-248.
15. Shatskova L. P. Zmina orhanizatsii trudovykh vidnosyn v chastyni nadannia vidпустok pid chas voiennoho stanu. *Ekonomika: realii chasu.* 2022. № 4 (62). S. 44-51.