

УДК 342.72:004.738:351.85

DOI <https://doi.org/10.32689/2522-4603.2025.4.7>**Василь ПАРАСЮК**

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри загальноправових дисциплін Львівського державного університету внутрішніх справ
доцент кафедри права Львівського інституту ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом», Parasyk@ukr.net
ORCID: 0000-0002-8195-7597

**ЦИФРОВІЗАЦІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА
В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

У статті досліджено особливості цифровізації трудового права України в умовах воєнного стану, зумовлені необхідністю забезпечення безперервності трудових відносин і реалізації трудових прав у надзвичайних умовах. Визначено, що процес цифрової трансформації у сфері праці набув особливого значення після початку повномасштабної російської агресії, коли дистанційна та гнучка зайнятість стали основними формами трудової діяльності. Цифровізація трудового права розглядається як закономірна реакція держави та суспільства на нові виклики, пов'язані з мобільністю працівників, збереженням кадрового потенціалу, оптимізацією управління персоналом і спрощенням доступу до державних послуг у сфері праці.

Увагу приділено аналізу електронних трудових договорів, електронного документообігу, функціонування електронних трудових книжок та можливостей використання електронного підпису в кадровій роботі. Особливо підкреслено роль державних цифрових платформ, зокрема порталу «Дія», у модернізації трудових процесів і взаємодії між працівником, роботодавцем та державними органами. Розкрито проблемні питання щодо автентифікації працівників, захисту персональних даних, юридичної сили електронних документів та забезпечення доказової бази у трудових спорах.

Проаналізовано законодавчі новації, передбачені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», якими спрощено процедури укладення трудових договорів, обміну інформацією між сторонами, запроваджено гнучкі форми праці. Обґрунтовано необхідність подальшого вдосконалення правового регулювання цифрових трудових відносин, зокрема гармонізації національного законодавства з нормами Європейського Союзу. Зроблено висновок, що цифровізація трудового права в умовах війни є не лише вимушеним кроком, а й потужним стимулом для формування сучасної, адаптивної та людиноцентричної системи трудових відносин, заснованої на принципах правової визначеності, соціальної справедливості та інформаційної безпеки.

Окрему увагу приділено питанню підготовки фахівців у сфері трудового права до роботи в умовах цифрової економіки. Зазначено, що розвиток цифрових компетентностей юристів, кадровиків і представників державних інституцій є ключовим чинником ефективної імплементації електронних трудових інструментів. Наголошено на важливості правової освіти, підвищення цифрової грамотності населення та формування культури довіри до цифрових сервісів, що сприятиме стабільності трудових відносин навіть в умовах воєнних викликів і післявоєнного відновлення країни.

Ключові слова: цифровізація, трудове право, воєнний стан, електронний трудовий договір, дистанційна робота, цифрові трудові книжки, персональні дані, правове регулювання.

Vasyl Parasiuk. DIGITALIZATION OF LABOR LAW UNDER MARTIAL ARTS

The article examines the features of digitalization of labor law in Ukraine under martial law, due to the need to ensure the continuity of labor relations and the implementation of labor rights in emergency conditions. It is determined that the process of digital transformation in the labor sphere has acquired particular importance after the start of full-scale Russian aggression, when remote and flexible employment have become the main forms of labor activity. Digitalization of labor law is considered a natural response of the state and society to new challenges related to employee mobility, preservation of human resources, optimization of personnel management and simplification of access to public services in the labor sphere.

Attention is paid to the analysis of electronic labor contracts, electronic document flow, the functioning of digital work books and the possibilities of using an electronic signature in personnel work. The role of state digital platforms, in particular the portal "Diya", in the modernization of labor processes and interaction between the employee, employer and state bodies is particularly emphasized. Problematic issues regarding employee authentication, personal data protection, legal force of electronic documents and ensuring an evidentiary base in labor disputes are revealed.

The legislative innovations provided for by the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations under Martial Law" are analyzed, which simplify the procedures for concluding employment contracts, exchanging information between the parties, and introducing flexible forms of work. The need for further improvement of the legal regulation of digital labor relations is substantiated, in particular, the harmonization of national legislation with the norms of the European Union. The conclusion is made that the digitalization of labor law in wartime is not only a forced step, but also a powerful incentive for the formation of a modern, adaptive and human-centered system of labor relations, based on the principles of legal certainty, social justice and information security.

Special attention is paid to the issue of training specialists in the field of labor law to work in the digital economy. It is noted that the development of digital competencies of lawyers, HR managers and representatives of state institutions is a key factor in the effective implementation of electronic labor tools. The importance of legal education, increasing the digital literacy of the population and forming a culture of trust in digital services is emphasized, which will contribute to the stability of labor relations even in the conditions of military challenges and post-war reconstruction of the country.

Key words: digitalization, labor law, martial law, electronic labor contract, remote work, digital work books, personal data, legal regulation.

Постановка питання. У сучасних умовах воєнного стану в Україні цифровізація трудового права стає не лише актуальною тенденцією, але й необхідністю для забезпечення безперервності трудових відносин та захисту прав працівників і роботодавців. Війна спричинила значні зміни у сфері праці: масові переміщення населення, зникнення або загибель працівників, закриття чи перебої у роботі підприємств, запровадження дистанційної та гібридної форми зайнятості. Ці обставини поставили перед законодавством і правозастосовчою практикою низку проблем, серед яких: невизначеність у правовому статусі електронних трудових договорів та цифрових трудових книжок у воєнний період; складності у реалізації трудових прав працівників, зокрема доступу до інформації про трудову діяльність та обліку стажу, на тимчасово окупованих або зруйнованих територіях; проблеми забезпечення захисту персональних даних та підтвердження юридичних фактів у цифровому середовищі; відсутність узгоджених механізмів контролю і гарантій для роботодавців у нових цифрових формах праці.

Таким чином, актуальною стає потреба в комплексному дослідженні цифровізації трудового права в умовах воєнного стану, аналізі нормативно-правових механізмів та розробці рекомендацій щодо їх вдосконалення для забезпечення балансу між гнучкістю трудових відносин і захистом прав працівників.

Метою статті є комплексний аналіз процесів цифровізації трудового права в Україні в умовах воєнного стану, виявлення проблем і викликів, що виникають у сфері реалізації трудових прав працівників та обов'язків роботодавців, а також розробка пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання цифрових трудових відносин.

Стан опрацювання проблематики. Цифровізація трудового права в Україні є предметом активних наукових досліджень, особливо в умовах воєнного стану. Останні публікації висвітлюють різноманітні аспекти цієї теми, зокрема: Н.Д. Гетьманцева аналізує процеси цифровізації суспільних відносин у сфері найманої праці, підкреслюючи необхідність оцінки цих процесів з точки зору відповідності інтересам людини-праці [1]. Н.М. Швець та Д.Д. Балашова досліджують виклики, з якими стикається українське трудове законодавство в умовах цифровізації, зокрема необхідність гармонізації норм щодо

захисту працівників при дистанційній зайнятості та посилення правових гарантій для збереження та обробки персональних даних [2]. Монографія за редакцією Я.В. Сімутіної та М.М. Шумила аналізує світові тенденції унормування зайнятості на цифрових платформах, особливості дистанційної та надомної роботи, а також нові види договорів у сфері праці, зокрема гіг-контракти й трудові договори з нефіксованим робочим часом [3].

Крім того окремі аспекти цифровізації трудового права були предметом розгляду вітчизняних науковців, серед яких: С.В. Вишновецька, Л.П. Гарашенко, Я.В. Сімутіна, О.М. Рим, Л.Ф. Купіна, М.М. Шумило, А.М. Юшко та інші вчені.

Ці публікації свідчать про зростаючий інтерес до теми цифровізації трудового права в Україні, особливо в умовах воєнного стану, та необхідність подальших досліджень і вдосконалення нормативно-правової бази в цій сфері.

Виклад основного матеріалу. У сучасних умовах російсько-української війни цифровізація трудового права в Україні набуває особливої актуальності. Воєнний стан спричинив значні зміни у сфері праці: масові переміщення населення, закриття або руйнування підприємств, поширення дистанційної та гібридної роботи. Ці обставини створюють нові виклики для забезпечення реалізації трудових прав працівників і виконання обов'язків роботодавців, а також ставлять під сумнів ефективність традиційних правових механізмів.

Водночас цифровізація трудових відносин стає необхідним інструментом для адаптації законодавства до сучасних умов, забезпечення безперервності трудових процесів і правового захисту учасників трудових відносин. Електронні трудові договори, цифрові трудові книжки, електронний документообіг та використання електронного підпису дозволяють зберегти правову визначеність у трудових відносинах навіть в умовах воєнних обмежень, забезпечуючи доступ до соціальних гарантій і пенсійного забезпечення.

Актуальність дослідження обумовлена потребою системного аналізу процесів цифровізації трудового права в умовах воєнного стану, виявлення проблем і ризиків, що виникають під час застосування цифрових інструментів у сфері праці, та вироблення рекомендацій щодо вдосконалення нормативно-правової бази. Наукове

дослідження цієї теми сприятиме підвищенню ефективності правозастосування, захисту трудових прав та розвитку сучасної, адаптивної системи трудових відносин в Україні.

Цифровізація – це процес впровадження та використання цифрових технологій та методів у різні аспекти життя та діяльності, включаючи бізнес, управління, освіту та повсякденний побут. У рамках цифровізації відбувається переведення інформації та процесів у цифровий вигляд, що дозволяє автоматизувати завдання, підвищити ефективність, покращити комунікацію та розширити можливості [4].

Цифровізація трудового права в умовах воєнного стану є складним і багатовимірним процесом, що охоплює зміни у законодавстві, правозастосовчій практиці та організації трудових відносин. Під впливом воєнних дій значна частина працівників переходить на дистанційну або надомну роботу, що вимагає адаптації трудових договорів до цифрового формату та впровадження електронного документообігу.

Однією з ключових змін є законодавче закріплення електронних трудових договорів та електронних трудових книжок, що дозволяє зберігати облік трудового стажу та трудових відносин у електронному форматі. Це забезпечує можливість підтвердження трудового досвіду, спрощує доступ до соціальних гарантій, пенсійного забезпечення та інших прав працівників, навіть у випадку переміщення або евакуації зони бойових дій.

Законодавче закріплення електронних трудових договорів відбулося в Україні завдяки: Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» від 05 лютого 2021 року № 1217-ІХ, що ввів електронні трудові книжки з 10 червня 2021 року цифровий аналог паперових, що дозволяє вести облік трудової діяльності в електронному вигляді в Реєстрі застрахованих осіб. Роботодавці мають 5 років (до 10 червня 2026 року) на переведення всіх паперових даних в електронний формат. Протягом цього перехідного періоду дозволяється вести як електронну, так і паперову трудові книжки, а після завершення терміну паперова версія стане необов'язковою, якщо працівник не вимагає її зберігати [5].

Відповідно до ст. 205 Цивільного кодексу України, яка дозволяє вчиняти правочини, включаючи трудові договори, в електронній формі [6] та Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ, який у період дії воєнного стану дозволяє сторонам за згодою визначати форму трудового договору та використовувати електронні засоби комунікації [7].

У своїй науковій праці М.О. Пижова акцентує увагу на впровадженні електронних трудових книжок як однієї із ключових складових процесу цифровізації трудових відносин. Дослідниця детально аналізує порядок внесення відомостей до електронних трудових книжок, наголошуючи, що ця процедура є значно простішою, швидшою та доступнішою порівняно з традиційним веденням паперових документів. Серед основних переваг авторка відзначає можливість для працівників самостійно контролювати свій страховий стаж, що сприяє підвищенню прозорості трудових відносин і забезпечує більш ефективне управління власними трудовими даними.

Особливу увагу М.О. Пижова приділяє автоматизації нарахування пенсійних виплат, яка завдяки електронному обліку здійснюється з більшою точністю та своєчасністю, мінімізуючи ризики затримок або помилок, характерних для паперового документообігу. Водночас електронна форма ведення трудових книжок значно знижує ймовірність втрати інформації, оскільки цифрові дані зберігаються у захищених електронних реєстрах, що гарантує їхню надійність навіть у разі надзвичайних ситуацій чи технічних збоїв [8, с. 195].

Ми повністю погоджуємося з позицією М.О. Пижової, оскільки впровадження електронних трудових книжок є логічним і необхідним етапом у процесі цифрової трансформації трудового законодавства України. Її аргументи узгоджуються з актуальними тенденціями розвитку електронного врядування та прагненням до підвищення ефективності взаємодії між працівником, роботодавцем і державними органами.

По-перше, електронна форма ведення трудових книжок справді спрощує документообіг, зменшує навантаження на кадрові служби та усуває ризики, пов'язані з паперовими носіями – втрату, пошкодження чи підробку записів.

По-друге, прозорість і доступність інформації про трудову діяльність через цифрові сервіси, зокрема портал «Дія», забезпечує реалізацію принципів відкритості та підзвітності у сфері праці. Це підвищує довіру між сторонами трудових відносин і сприяє формуванню культури правової відповідальності.

По-третє, як слушно зазначає дослідниця, автоматизація процесів обліку трудового стажу та нарахування пенсійних виплат зменшує кількість технічних і людських помилок, що напряму впливає на соціальну захищеність громадян. В умовах воєнного стану, коли частина працівників втратила доступ до паперових документів або місць роботи, електронні трудові книжки забезпечують безперервність обліку трудового стажу та захист соціальних прав.

Важливою складовою цифровізації є забезпечення юридичної сили електронних документів.

Для цього використовуються засоби електронного підпису, системи автентифікації та захисту персональних даних.

Юридична сила електронних документів закріплена в Законі України «Про електронні документи та електронний документообіг» від 22 травня 2003 року № 851-IV. Юридична сила електронного документа не може бути заперечена виключно через те, що він має електронну форму (ст. 8).

Відповідно до ст. 7 даного закону оригіналом електронного документа вважається електронний примірник документа з обов'язковими реквізитами, у тому числі з електронним підписом автора або підписом, прирівняним до власноручного підпису відповідно до Закону України «Про електронну ідентифікацію та електронні довірчі послуги» [9].

Згідно з ч. 6 ст. 18 Закону України «Про електронну ідентифікацію та електронні довірчі послуги» від 05 жовтня 2017 року № 2155-VIII кваліфікований електронний підпис має таку саму юридичну силу, як і власноручний підпис, та має презумпцію його відповідності власноручному підпису [10].

Якщо автор надсилає електронний документ кільком адресатам або зберігає його на кількох носіях, кожен із примірників вважається оригіналом електронного документа. Однакові за змістом і реквізитами паперовий і електронний документи вважаються оригіналами і мають однакову юридичну силу.

Водночас застосування цифрових технологій викликає ряд проблем: недостатній рівень цифрової грамотності працівників та роботодавців, обмежений доступ до інтернету у деяких регіонах, ризики кібератак та порушення конфіденційності.

У процесі цифровізації трудового права особливе значення відіграють державні цифрові платформи, серед яких ключове місце посідає портал «Дія». Його розвиток став одним із найважливіших етапів модернізації державного управління, у тому числі в сфері праці. Завдяки інтеграції електронних сервісів у трудові процеси забезпечується спрощений доступ до офіційних документів, підтвердження трудового стажу, подання заяв та отримання довідок у дистанційному форматі. Це суттєво зменшує бюрократичні бар'єри та сприяє прозорості трудових відносин.

Портал «Дія» виступає інструментом комунікації між працівником, роботодавцем і державними органами, що забезпечує оперативний обмін інформацією та фіксацію правових фактів у цифровій формі. Через електронні сервіси реалізується можливість подачі документів для реєстрації трудових відносин, доступу до відомостей із реєстрів соціального страхування, а також автоматизації звітності роботодавців. У перспективі

розвиток таких інструментів створює умови для формування єдиного цифрового простору праці, у якому кожен суб'єкт трудових правовідносин зможе реалізовувати свої права незалежно від місця перебування.

Згідно із Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», державні органи запровадили спрощені процедури оформлення трудових договорів, надання дистанційного доступу до трудової документації та контролю за виконанням трудових обов'язків. Ці заходи спрямовані на забезпечення безперервності трудових відносин та мінімізацію негативних наслідків війни для працівників і роботодавців.

Ще одним важливим аспектом впровадження цифрових технологій у трудове право є впровадження дистанційної праці. На сьогоднішній день кількість працівників, які працюють дистанційно постійно зростає. Відповідно до ст. 60 Кодексу законів про працю України дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [11].

Сутність дистанційної праці можна характеризувати наступними ознаками:

- *позалокаційний характер праці* – робота виконується поза робочими приміщеннями або територією роботодавця, тобто працівник не зобов'язаний фізично бути присутнім на підприємстві, в установі чи організації;

- *свобода вибору місця роботи* – працівник має право самостійно обирати місце, з якого він виконуватиме трудові обов'язки (вдома, у коворкінгу, за межами населеного пункту тощо);

- *використання інформаційно-комунікаційних технологій* – трудові функції виконуються за допомогою цифрових засобів, комп'ютерних програм, мережі Інтернет, електронного документообігу тощо;

- *збереження трудових правових відносин* – дистанційна робота не змінює статус працівника, тобто він залишається у трудових відносинах із роботодавцем, зберігаючи всі трудові права та гарантії, передбачені законодавством;

- *гнучкий режим робочого часу* – зазвичай працівник самостійно розподіляє свій робочий час, якщо інше не передбачено трудовим договором;

- *електронна взаємодія сторін трудового договору* – процес укладення, зміни чи припинення трудових відносин, передача завдань, звітність і контроль можуть здійснюватися в електронній формі;

- *відповідальність за організацію робочого місця* – працівник, як правило, самостійно забезпечує безпечні та належні умови праці за місцем виконання роботи, якщо інше не передбачено договором.

Крім того, міжнародний досвід свідчить про ефективність використання цифрових платформ для управління трудовими відносинами, автоматизації кадрового діловодства та контролю за виконанням трудових обов'язків. Запровадження подібних механізмів в Україні може сприяти підвищенню ефективності управління персоналом, захисту трудових прав і забезпеченню правової визначеності навіть у складних умовах воєнного стану.

Необхідність подальшого вдосконалення правового регулювання цифрових трудових відносин зумовлена швидкими темпами цифрової трансформації суспільства, змінами у формах зайнятості та новими викликами, що постають перед системою трудового права України. Цифровізація трудових процесів потребує не лише технічного, а й правового оновлення, яке забезпечить баланс між гнучкістю ринку праці та захистом трудових прав працівників.

По-перше, чинне законодавство України ще не в повній мірі охоплює специфіку цифрових трудових відносин, зокрема таких явищ, як дистанційна та надомна робота, гіг-зайнятість, використання штучного інтелекту в управлінні трудовими процесами, електронні трудові договори та цифрові системи обліку праці. У зв'язку з цим виникає потреба у розробці нових правових механізмів, які б забезпечували належний рівень правового захисту працівників у цифровому середовищі та визначали відповідальність сторін у разі порушень.

По-друге, гармонізація національного трудового законодавства з нормами Європейського Союзу є стратегічно важливою для подальшої євроінтеграції України. Зокрема, необхідно враховувати положення Європейської соціальної хартії (переглянутої), Директиви ЄС 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці, а також Директиви 2022/2041 щодо адекватних мінімальних заробітних плат і захисту працівників платформної економіки. Ці документи встановлюють стандарти, спрямовані на забезпечення гідних умов праці, соціального захисту та цифрових прав працівників.

По-третє, узгодження українського законодавства з європейськими нормами сприятиме формуванню єдиного правового простору у сфері праці, що підвищить конкурентоспроможність українських працівників на європейському ринку праці та забезпечить відповідність внутрішніх норм міжнародним зобов'язанням України.

Отже, подальше вдосконалення правового регулювання цифрових трудових відносин і гар-

монізація його з нормами ЄС є необхідною умовою для забезпечення правової визначеності, соціальної стабільності та ефективного захисту трудових прав у новій цифровій реальності.

Особливу увагу слід приділити підготовці фахівців та підвищенню цифрової грамотності серед працівників і роботодавців. Це дозволить ефективно використовувати цифрові інструменти, зменшити ризики правових помилок та забезпечити належний рівень соціальної захищеності.

Підготовка фахівців з трудового права до цифрової економіки включає навчання цифровим технологіям, адаптацію правового регулювання до нових форм зайнятості та інтеграцію цифрових інструментів у освітній процес. Це передбачає вивчення правових аспектів онлайн-платформ, цифрової комерції, електронних трудових договорів, а також розвитку навичок для роботи з великими обсягами даних та автоматизації процесів, що відбуваються в умовах цифрової економіки.

Ключові напрямки підготовки фахівців:

Вивчення нових форм зайнятості: фахівці мають розуміти правові наслідки роботи, що здійснюється віддалено, через платформи та у рамках гнучких форм зайнятості, таких як фріланс чи гіг-економіка.

Регулювання цифрових відносин: необхідно вивчати та застосовувати норми, що регулюють використання електронного документообігу, цифрових договорів та захист персональних даних в контексті трудових відносин.

Використання цифрових інструментів: фахівці повинні вміти користуватися цифровими інструментами для аналізу правових даних, автоматизації рутинних процесів, а також для комунікації та співпраці з клієнтами і колегами.

Адаптація правових знань: важливо розуміти, як цифрові технології впливають на традиційні трудові відносини та як адаптувати існуюче трудове законодавство до нових реалій.

Розширення компетенцій: на додаток до знань з трудового права, фахівцям корисно отримати розуміння принципів роботи цифрових платформ, електронної комерції та інших аспектів цифрової економіки.

Таким чином, цифровізація трудового права в умовах воєнного стану є не лише засобом адаптації трудових відносин до кризових обставин, а й потужним механізмом модернізації правового регулювання, що забезпечує баланс між гнучкістю роботи та захистом прав працівників.

На підставі наведеного, можна дійти висновку, що цифровізація трудового права в умовах воєнного стану є не лише вимогою часу, а й необхідним інструментом забезпечення стабільності та безперервності трудових відносин. Впровадження електронних трудових книжок, цифрових трудових договорів, дистанційної форми роботи

та державних платформ, зокрема порталу «Дія», свідчить про поступову трансформацію трудової сфери відповідно до принципів відкритості, прозорості та доступності. Такі інновації підвищують ефективність управління трудовими процесами, спрощують документообіг, мінімізують ризики порушення трудових прав і створюють умови для більшої соціальної захищеності працівників.

Водночас нинішнє правове регулювання цифрових трудових відносин потребує подальшого вдосконалення. Найвні законодавчі норми ще не повністю відповідають динаміці цифрової економіки, особливо у сфері гіг-зайнятості, дистанційної роботи та автоматизованого управління

працею. Важливим напрямом розвитку є гармонізація національного трудового законодавства з нормами Європейського Союзу, що дозволить забезпечити високий рівень захисту прав працівників, адаптувати українську правову систему до європейських стандартів і сприятиме подальшій євроінтеграції України.

Таким чином, цифровізація трудового права має розглядатися не лише як технічне оновлення трудових процесів, а як глибока правова реформа, спрямована на створення справедливого, гнучкого та безпечного цифрового середовища праці, яке відповідає викликам воєнного часу та перспективам сталого відновлення держави.

Література:

1. Гетьманцева Н. Д. Модифікація трудових відносин в умовах цифровізації. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2024. № 2. С. 309–313.
2. Швець Н. М., Балашова Д. Д. Шляхи цифровізації законодавства про працю. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету*. 2024. Серія ПРАВО. Вип. 86. Ч. 3. С. 69–75.
3. Соціально-трудова праця і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.
4. Цифровізація. Вікіпедія. Вільна енциклопедія. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A6%D0%B8%D1%84%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F>
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі: Закон України від 05 лютого 2021 року. № 1217-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20>.
6. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>.
8. Пижова М. О. Щодо цифровізації трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 7. С. 194–196.
9. Про електронні документи та електронний документообіг: Закон України від 22 травня 2003 року. № 851-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-15>
10. Про електронну ідентифікацію та електронні довірчі послуги: Закон України від 05 жовтня 2017 року. № 2155-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2155-19>.
11. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

Дата першого надходження статті до видання: 22.11.2025

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 10.12.2025

Дата публікації (оприлюднення) статті: 30.12.2025