

ВИКЛИКИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ: ЮРИДИЧНІ АСПЕКТИ

CHALLENGES OF LABOR LEGISLATION IN THE CONTEXT OF REMOTE WORK: LEGAL ASPECTS

Горбова Н.А., к.п.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту та публічного адміністрування
Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

У статті розкрито актуальність дослідження правового регулювання дистанційної роботи в умовах сучасних соціально-економічних викликів. Встановлено, що пандемія та воєнний стан спричинили зростання попиту на дистанційну зайнятість, що потребує відповідного удосконалення трудового законодавства. Досліджено ключові нормативно-правові акти України, що регулюють дистанційну працю, зокрема Конституцію України, Кодекс законів про працю та відповідні підзаконні акти. Визначено основні прогалини в законодавчому регулюванні дистанційної роботи, що потребують вдосконалення для забезпечення прав працівників. Проаналізовано різницю між поняттями дистанційної та надомної роботи, що має важливе значення для належного правового регулювання. Охарактеризовано особливості укладення трудового договору про дистанційну роботу, акцентуючи увагу на правах і обов'язках сторін трудових відносин. Оцінено важливість запровадження додаткових гарантій для працівників, які виконують дистанційну роботу, зокрема щодо права на відпочинок і відключення від робочого процесу. Визначено особливості контролю за виконанням трудових обов'язків дистанційних працівників, що становить один із найважливіших викликів для роботодавців. Оцінено можливість застосування сучасних інформаційно-комунікаційних технологій для контролю за робочим процесом, з урахуванням дотримання права працівників на приватність. Виявлено, що однією з проблем правового регулювання дистанційної роботи є визначення гнучкого робочого графіка, що потребує балансування між потребами працівників і роботодавців. Обґрунтовано необхідність удосконалення законодавства щодо відповідальності сторін у разі порушення умов дистанційної зайнятості. Доведено, що правове регулювання дистанційної роботи має динамічно адаптуватися до змін у трудових відносинах, спричинених розвитком цифрових технологій. Запропоновано внесення змін до законодавства з метою підвищення рівня захисту прав працівників і забезпечення більшої правової визначеності для всіх учасників трудового процесу. Окреслено перспективи подальших досліджень у сфері правового регулювання дистанційної роботи, спрямованих на розробку ефективних механізмів захисту трудових прав і створення гнучкої системи трудових відносин, що відповідає викликам сучасного ринку праці.

Ключові слова: дистанційна робота, правове регулювання, трудове законодавство, трудові відносини.

The article reveals the relevance of studying the legal regulation of remote work in the context of modern socio-economic challenges. It is established that the pandemic and martial law have led to an increase in demand for remote employment, which requires appropriate improvement of labor legislation. The author analyzes the key legal acts of Ukraine regulating remote work, in particular, the Constitution of Ukraine, the Labor Code and relevant bylaws. The author identifies the main gaps in the legislative regulation of remote work that need to be improved to ensure the rights of employees. The author analyzes the difference between the concepts of remote and home-based work, which is important for proper legal regulation. The author characterizes the peculiarities of concluding an employment contract for remote work, focusing on the rights and obligations of the parties to the employment relationship. The author assesses the importance of introducing additional guarantees for employees who work remotely, in particular, the right to rest and disconnection from the work process. The author identifies the peculiarities of control over the performance of labor duties of remote workers, which is one of the most important challenges for employers. The author assesses the possibility of using modern information and communication technologies to control the work process, taking into account the right of employees to privacy. It is found that one of the problems of legal regulation of remote work is the definition of a flexible work schedule, which requires balancing the needs of employees and employers. The author substantiates the need to improve legislation on the liability of the parties in case of violation of the terms of remote employment. The author proves that legal regulation of remote work should dynamically adapt to changes in labor relations caused by the development of digital technologies. Amendments to the legislation are proposed to improve the level of protection of employees' rights and ensure greater legal certainty for all participants in the labor process. The author outlines the prospects for further research in the field of legal regulation of remote work aimed at developing effective mechanisms for protecting labor rights and creating a flexible system of labor relations that meets the challenges of the modern labor market.

Key words: remote work, legal regulation, labor legislation, labor relations.

Постановка проблеми. У сучасному світі стрімкий розвиток технологій та інтеграція цифрових інструментів значною мірою змінюють традиційні форми праці, стимулюючи подальший розвиток дистанційної роботи. Це, зі свого боку, породжує актуальні питання, пов'язані з ефективним правовим регулюванням цієї форми праці в Україні. Дистанційна робота потребує нових підходів до організації трудових відносин, що вимагає адаптації законодавчої бази до сучасних реалій.

Зокрема, з огляду на глобальні зміни, які відбуваються в умовах війни, правове регулювання дистанційної праці набуває особливої важливості. В умовах воєнного стану виникає необхідність у вдосконаленні нормативно-правового поля для забезпечення справедливих умов праці для всіх працівників, що виконують свої обов'язки за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. Тільки через інтеграцію сучасних правових механізмів можна забезпечити належний захист прав працівників, що працюють у дистанційному форматі, а також створити сприятливі умови для подальшого розвитку цієї форми праці в Україні.

Тому правове регулювання дистанційної роботи повинно не лише відповідати викликам сьогодення, але й враховувати специфіку використання новітніх технологій у трудовій діяльності. Це дозволить забезпечити стабільність трудових відносин та належний правовий захист для працівників, що працюють у віддаленому режимі, що, зокрема, є надзвичайно важливим у складних соціально-економічних умовах, зокрема в умовах воєнного стану.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про значний інтерес до проблеми розвитку дистанційної зайнятості, її впливу на трудові відносини та необхідність удосконалення правового регулювання в умовах сучасної економіки. Так, Прогнолюк Л. зазначає, що дистанційна зайнятість є важливим елементом сучасних трудових відносин в умовах ринкової економіки. Вона забезпечує економію витрат як для роботодавця (на створення робочих місць), так і для працівника (на транспорт, харчування, одяг), сприяє балансу між професійною діяльністю та особистим життям, відкриває можливості для самореалізації та професійного розвитку. Водночас дистанційна робота

має і зворотний бік: вона зумовлює ризики послаблення соціального захисту, нестабільності трудових відносин, ускладнює кар'єрне зростання працівників і створює виклики для роботодавців, зокрема через зниження рівня професійної підготовки та управлінські труднощі [1, с. 159]. На ці виклики звертають увагу й Таран І., Васечко Л., які акцентують увагу на недостатньому рівні розвитку ринку дистанційної зайнятості в Україні порівняно з європейськими країнами. Вони вказують, що цей розрив обумовлений низкою чинників: недосконалістю правового регулювання, невідповідністю національного законодавства міжнародним стандартам, низькою обізнаністю населення та роботодавців щодо можливостей дистанційної роботи. Крім того, проблеми правового оформлення, оплати праці, соціального захисту та нерівномірний розвиток ІТ-технологій ускладнюють вихід українських працівників на міжнародний ринок. Додатковими ризиками є недовіра до онлайн-агентств, слабкий рівень захисту інформації та шахрайські схеми, що стримують поширення дистанційної зайнятості [2, с. 134]. Поряд із цими проблемами постає ще одна важлива складова – контроль за працівниками в умовах дистанційної форми зайнятості. Відтак, Федосенко Н. підкреслює, що відсутність фізичної присутності працівників унеможлиблює використання традиційних механізмів дисциплінарного нагляду, що може призводити до порушень трудової дисципліни. Вирішення цієї проблеми потребує закріплення в трудовому договорі специфічних прав та обов'язків сторін, зокрема визначення механізмів комунікації, контрольних інструментів та відповідальності за дотримання трудової дисципліни [3, с. 213]. У зв'язку з цим важливим аспектом стає вдосконалення правового регулювання дистанційної зайнятості. Тому Шлапко Т., Махитко К. наголошують на необхідності чіткого визначення прав та обов'язків працівників і роботодавців, розробки єдиних стандартів дистанційної праці, запровадження механізмів контролю робочого часу, страхування робочого обладнання та фінансової підтримки роботодавців, які впроваджують дистанційну форму зайнятості. Крім того, вони пропонують розвивати онлайн-платформи для підвищення кваліфікації працівників і створення навчальних центрів для роботодавців [4, с. 145]. Подальший розвиток дистанційної зайнятості неможливий без внесення змін до законодавства, тому Івчук Ю. пропонує оновити Кодекс законів про працю України (далі КЗпП України), зокрема передбачити обов'язкову оцінку безпечності робочого місця перед укладенням трудового договору, чіткий порядок документального оформлення переходу з дистанційної на традиційну форму праці, а також етичні засади контролю за працівниками. Такі зміни сприятимуть гармонізації українського законодавства з міжнародними стандартами та забезпечать ефективне функціонування дистанційної зайнятості в майбутньому [5, с. 120].

Таким чином, аналіз досліджень вчених підкреслює, що проблема викликів трудового законодавства в умовах дистанційної роботи є недостатньо дослідженою, що вимагає проведення подальших наукових досліджень для глибокого аналізу юридичних аспектів регулювання цієї форми праці.

Метою статті є аналіз викликів трудового законодавства в умовах дистанційної роботи та дослідження юридичних аспектів, що потребують удосконалення для ефективного регулювання цієї форми праці.

Виклад основного матеріалу. Дистанційна робота, як форма організації праці, з'явилася давно, але її масовий розвиток стався в останні роки, особливо в умовах пандемії та впровадження воєнного стану в Україні. Законодавство України передбачає відповідні норми, що регулюють трудові відносини в умовах дистанційної роботи, однак з часом виявляються певні прогалини та проблеми, які потребують удосконалення. Це вимагає детальнішого ана-

лізу сучасних викликів трудового законодавства та вдосконалення юридичних аспектів, що мають на меті покращити ефективність регулювання дистанційної праці.

Згідно з Конституцією України [6], кожен має право на працю, яка забезпечує можливість заробляти на життя через обрану діяльність (ст. 43 Конституції України). Державна підтримка прав працівників має важливе значення для розвитку нових форм праці, таких як дистанційна. Однак, попри достатню правову базу, існує низка юридичних проблем, що потребують уваги для ефективного регулювання цієї форми праці в сучасних умовах.

Перед тим як перейти до розкриття особливостей дистанційної роботи, варто зазначити, що необхідно чітко розрізняти поняття дистанційної роботи та надомної роботи, оскільки ці два терміни мають суттєві відмінності в контексті організації праці та правового регулювання.

Зокрема, у статті 60¹ КЗпП України [7] визначено, що надомна робота є однією з форм організації праці, яка включає виконання робіт за місцем проживання працівника або в іншому визначеному ним приміщенні. Відповідно до статті 60² цього Кодексу, дистанційна робота передбачає виконання працівником своїх обов'язків поза межами робочих приміщень роботодавця, що передбачає використання інформаційно-комунікаційних технологій для виконання задач. Це визначення є основою для регулювання відносин у сфері дистанційної роботи, але потребує вдосконалення, зокрема в умовах швидкого розвитку технологій і змін на ринку праці.

Дослідження юридичних аспектів дистанційної роботи показує, що однією з ключових проблем є визначення та уточнення трудових прав та обов'язків сторін договору, що стосуються саме дистанційної праці. На сьогодні, трудовий договір, який укладається для організації дистанційної роботи, має ряд вимог і положень, що обов'язково повинні бути відображені в договорі. Проте питання щодо забезпечення безпеки праці, права на відпочинок, а також правового регулювання компенсацій за використання власних засобів працівниками вимагають чіткішого прописання в нормативних актах. Більш детальне порівняння та аналіз правових аспектів роботи в умовах дистанційного працевлаштування і надомної роботи представлено у таблиці 1.

Відповідно до статті 29 КЗпП України [7], при укладенні трудового договору про дистанційну роботу роботодавець зобов'язаний забезпечити виконання певних вимог. Зокрема, у разі необхідності працівникові надаються відповідне обладнання та засоби, необхідні для виконання професійних обов'язків, а також рекомендації щодо їх експлуатації. Інформування працівника про правила роботи з технічними засобами може здійснюватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом організації навчання щодо безпечного виконання завдань. Крім того, за домовленістю сторін у трудовому договорі можуть передбачатися додаткові положення щодо забезпечення безпеки праці.

Відповідно до типової форми трудового договору про дистанційну роботу, основні аспекти дистанційної роботи охоплюють ключові положення, що визначають правове регулювання, організацію трудової діяльності та взаємодію між працівником і роботодавцем. Відповідно до КЗпП України [7], дистанційна робота передбачає виконання професійних обов'язків поза межами території роботодавця, що вимагає чіткого окреслення предмета договору, визначення функцій працівника та встановлення вимог до якості й порядку виконання завдань. Одним із важливих аспектів є строк дії договору, який може бути безстроковим або визначеним на певний період чи обсяг роботи. Це, зі свого боку, впливає на умови оплати праці, що регламентуються законодавством та включають структуру заробітної плати й порядку її виплати. Гнучкість у розподілі робочого часу є характерною ознакою дистан-

ційної зайнятості, однак вона не скасовує встановлених норм тривалості праці та періодів відпочинку, включаючи право на відключення від інформаційно-телекомунікаційного зв'язку. Важливим компонентом ефективної організації дистанційної роботи є матеріально-технічне забезпечення, що передбачає обов'язки роботодавця щодо надання необхідних засобів або компенсації витрат працівника. Злагоджена комунікація між сторонами є запорукою ефективного виконання трудових обов'язків, тому встановлюються визначені канали зв'язку та порядок подання звітності. У цьому контексті особливої уваги набувають права та обов'язки кожної зі сторін, що закріплюють гарантії працівника та відповідальність роботодавця за створення належних умов праці. Дотримання цих умов забезпечує баланс інтересів і зменшує ризики, пов'язані з невиконанням або неналежним виконанням зобов'язань. Водночас можливість перегляду положень договору за згодою сторін сприяє його адаптації до змінюваних умов праці та вимог законодавства, що гарантує стабільність і передбачуваність трудових відносин у форматі дистанційної роботи [9].

Потрібно зауважити, що впровадження воєнного стану в Україні суттєво вплинуло на правові аспекти трудових відносин, зокрема щодо дистанційної роботи. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX [10] (далі Закон № 2136-IX) не вносить змін до змісту статті 60² КЗпП України [7], однак регулювання трудових відносин під час дистанційної роботи в умовах воєнного стану здійснюється з урахуванням норм цього Закону, які мають пріоритет перед іншими положеннями законодавства.

Серед основних аспектів правового регулювання трудових відносин під час виконання дистанційної роботи, визначених Законом № 2136-IX [10], доцільно виокремити наступне. Так, у період дії воєнного стану запровадження дистанційної роботи може ініціюватися роботодавцем без обов'язкового дотримання двомісячного строку попередження, передбаченого статтею 32 КЗпП України [7], що застосовується у мирний час. Повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та умов оплати праці, визначених частиною третьою статті 32 та статтею 103 КЗпП України [7], має здійснюватися не пізніше, ніж до впровадження таких змін (ч. 2 ст. 3 Закону № 2136-IX [10]).

Протягом дії воєнного стану сторони трудових відносин за взаємною згодою визначають форму укладення трудового договору, що допускає можливість незастосування письмової форми договору (ч. 1 ст. 2 Закону № 2136-IX [5]). Водночас за наявності можливості, сторонам трудових відносин рекомендовано укладати письмовий трудовий договір про дистанційну роботу відповідно до Типової форми трудового договору про дистанційну роботу, затвердженої наказом Міністерства економіки України від 05.05.2021 № 913-21 [9].

Укладення трудового договору про дистанційну роботу не може розглядатися як підстава для обмеження трудових прав працівника або зменшення рівня його соціальних гарантій порівняно з іншими працівниками. Також неприпустимим є встановлення обмежень, що впливають на приватне життя, зокрема щодо доступу до професії, професійного розвитку, підвищення кваліфікації, захисту персональних даних та інших прав. Крім того, працівник, який здійснює трудову діяльність дистанційно, має рівні

Таблиця 1

Особливості надомної та дистанційної роботи в Україні

Особливості	Надомна робота	Дистанційна робота
Місце виконання роботи	Робота виконується за місцем проживання працівника або в іншому визначеному ним приміщенні.	Робота виконується поза робочими приміщеннями або територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника.
Форма трудового договору	Типова форма затверджується центральним органом виконавчої влади.	
Погодження зміни робочого місця	Працівник не може змінити робоче місце без погодження з роботодавцем.	Працівник самостійно визначає робоче місце, не потребує погодження з роботодавцем.
Режим робочого часу	Тривалість робочого часу не може перевищувати встановлені норми, а робочий час підпорядковується загальному режиму підприємства.	Працівник самостійно розподіляє робочий час, загальна тривалість не повинна перевищувати встановлені норми.
Забезпечення засобами для роботи	Роботодавець забезпечує засобами виробництва, інструментами та матеріалами.	Роботодавець забезпечує необхідне обладнання, програмно-технічні засоби, засоби захисту інформації, якщо це не передбачено трудовим договором.
Використання власних засобів працівника	Якщо працівник використовує власні інструменти, він має право на компенсацію.	Якщо працівник використовує власні засоби, компенсація визначається трудовим договором.
Порядок виконання роботи	Роботодавець самостійно визначає порядок і контролює виконання роботи.	Порядок виконання роботи та звітність визначається трудовим договором, за погодженням з роботодавцем може поєднуватися з роботою на території роботодавця.
Наявність обмежень	Не можна змінювати робоче місце без згоди роботодавця, можливі випадки для зміни місця роботи.	Заборонено укладати трудовий договір про дистанційну роботу за наявності небезпечних чи шкідливих виробничих чинників.
Гарантії відпочинку	Тривалість робочого часу регулюється загальними нормами, які не можуть перевищувати встановлені межі.	Гарантований період вільного часу для відпочинку, протягом якого працівник може відключитися від зв'язку з роботодавцем.
Запровадження роботи під час надзвичайних ситуацій	Може запроваджуватися наказом роботодавця без обов'язкового укладення письмового трудового договору у разі загрози епідемії, пандемії, чи збройної агресії.	
Доступність для різних категорій працівників	Доступна для працівників, які мають певні навички або можуть бути навчені роботі.	Може бути застосована лише за відсутності небезпечних і шкідливих виробничих чинників, а також при відсутності обмежень за функцією працівника.
Зміни під час епідемій чи надзвичайних ситуацій	Може бути запроваджена без укладення трудового договору за наказом роботодавця.	

Джерело: складено на основі [7; 8].

права на оплату праці відповідно до законодавчих актів та умов колективного договору на підставі укладеного трудового договору (ст. 21 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [11]).

Потрібно відзначити, що чинне законодавство України не містить заборон щодо виконання дистанційної роботи за межами країни. У випадку, коли працівник через загрозу для життя та здоров'я в умовах воєнного стану залишає територію України та має технічну можливість виконання трудових обов'язків дистанційно з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, виплата заробітної плати здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим договором, за фактично виконану роботу (відпрацьований час).

З огляду на вищезазначене, виклики, що постають перед трудовим законодавством у контексті дистанційної роботи, потребують ґрунтовного аналізу та системного вдосконалення. Це необхідно для створення ефективного правового механізму регулювання цієї форми праці, який відповідатиме сучасним реаліям та забезпечуватиме баланс інтересів як працівників, так і роботодавців. Оскільки дистанційна робота стала масовою практикою, особливо в умовах пандемії та воєнного стану в Україні, існує потреба в усуненні прогалин у законодавстві та приведенні його норм у відповідність до нових реалій.

Одним із основних викликів є відсутність чіткої правової регламентації щодо забезпечення безпеки праці під час дистанційної роботи. Законодавчі акти, які регулюють цю сферу, зокрема КЗПП України, потребують уточнень у частині прав та обов'язків як працівників, так і роботодавців. Питання, пов'язані з забезпеченням технічними засобами, безпекою праці, правами на відпочинок та компенсацією витрат на використання власного обладнання, вимагають чіткішого визначення на рівні законодавства. Це забезпечить належний рівень захисту прав працівників і дозволить роботодавцям ефективно організовувати робочий процес в умовах дистанційної зайнятості.

Крім того, актуальним є питання гнучкості трудових договорів для дистанційної роботи. Зміни у трудовому законодавстві повинні забезпечити більшу свободу у визначенні умов праці, зокрема щодо розподілу робочого часу та організації робочих місць, без зниження рівня безпеки праці та дотримання встановлених норм. Важливо, щоб трудові договори містили детальні умови

щодо забезпечення працівників необхідними засобами для виконання їх обов'язків, а також механізм компенсації за використання власних засобів.

В умовах воєнного стану, коли регулювання трудових відносин може бути змінено, необхідно передбачити пріоритет норм, які дозволяють роботодавцям оперативно впроваджувати дистанційну роботу без попередження, що є важливим для адаптації до непередбачуваних обставин. Тому законодавство повинно враховувати специфіку ситуацій, що виникають під час надзвичайних ситуацій, а також визначати механізми компенсації та збереження прав працівників на основі нових реалій.

Підсумовуючи, відзначимо, що ефективне регулювання дистанційної роботи вимагає оновлення трудового законодавства, яке має враховувати специфіку цієї форми праці та забезпечувати захист прав працівників при дотриманні інтересів роботодавців. Це дозволить забезпечити стабільність і передбачуваність трудових відносин в умовах, що швидко змінюються.

Висновки. Таким чином, результати проведеного дослідження засвідчили, що в умовах динамічного розвитку дистанційної зайнятості та цифровізації трудових відносин законодавство України зазнає значних викликів, які вимагають удосконалення правових механізмів їх регулювання. Дослідження чинних нормативно-правових актів засвідчує наявність значних прогалин, які ускладнюють правозастосування у сфері дистанційної праці. Зокрема, недосконалість правового визначення статусу дистанційних працівників, нечіткість регламентації їхніх прав і обов'язків, відсутність ефективних механізмів забезпечення безпеки праці та гарантування права на відпочинок створюють потенційні правові ризики. Крім цього, недостатня розробленість положень щодо компенсації витрат, пов'язаних із використанням власного обладнання працівниками, актуалізує проблему захисту їхніх соціально-економічних інтересів. Унаслідок зазначених чинників реалізація трудових прав дистанційних працівників залишається ускладненою, а правова невизначеність породжує додаткові ризики для роботодавців. Тому подальший розвиток нормативно-правової бази має базуватися на врахуванні сучасних тенденцій ринку праці та технологічного прогресу, що сприятиме ефективному регулюванню дистанційної форми зайнятості й забезпеченню балансу інтересів усіх учасників трудових відносин.

ЛІТЕРАТУРА

1. Прогнолюк Л. Ю. Проблеми правового регулювання дистанційної роботи в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 1. С. 157-160.
2. Таран І. О., Васечко Л. О. Правове регулювання дистанційної роботи в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2021. № 67. С. 134-138.
3. Федосенко Н. А. Цивільно-правовий захист трудових прав дистанційного працівника. *Науковий вісник Ужгородського університету*: серія: Право. 2023. Т. 1. Вип. 75. С. 211-215.
4. Шлапко Т. В., Махітько К. Б. Дистанційна зайнятість у епоху сучасних змін: правовий аналіз. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2024. Випуск № 85. Ч. 2. С. 138-146.
5. Івчук Ю. Ю. Дистанційна зайнятість: зарубіжний досвід та перспективи правового регулювання в Україні. Актуальні проблеми права: теорія і практика: збірник наукових праць. 2024. № 2(48). С. 112-122.
6. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n2>
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021 № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>
9. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: Мінеконом, торгівлі та сг; Наказ, Договір, Форма типового документа від 05.05.2021 № 913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text>
10. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
11. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>