

## ТРУДОВИЙ ДОГОВІР З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ ТА ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА EMPLOYMENT CONTRACT WITH NON-FIXED WORKING HOURS AND REMOTE WORK

Одовічена Я.А., к.ю.н.,  
асистент кафедри приватного права

*Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича*

Законодавче закріплення альтернативних форм зайнятості надає можливість працівнику та роботодавцю найбільш ефективно організувати робочий процес, але, разом з тим, залишає неоднозначності при їх застосуванні. В даному контексті, предметом дослідження статті є особливості роботи за договором з нефіксованим робочим часом та роботи дистанційно.

Звертається увага, що важливим є розуміти не тільки порядок укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом та договору про роботу дистанційно, але й розмежувати їх, знати за яких умов і для виконання якої саме роботи впровадити такі способи організації праці.

В дослідженні проаналізовано умови праці при виконанні роботи з нефіксованим робочим часом та дистанційно. Зокрема, умови про місце роботи, режим робочого часу, оплату праці підлягають обумовленню сторонами трудових відносин та повинні бути зафіксовані в трудовому договорі. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом та робота дистанційно характеризуються достатньою диспозитивністю з точки зору правового регулювання таких трудових відносин. Проте це й не дивно, оскільки основна мета «нетипових» договорів – дозволити сторонам оптимально, гнучко та максимально ефективно організувати робочий процес.

Проте не дивлячись на диспозитивність, законодавець встановлює межі, яких працівник та роботодавець повинні дотримуватися при виконанні роботи з нефіксованим робочим часом та дистанційно. Зокрема, зберігаються мінімальні соціально-трудова гарантії для працівника, але при цьому роботодавець має право самостійно вибирати який вид договору з яким працівником слід укладати.

Також автором здійснена спроба довести відмінність понять «робота з нефіксованим робочим часом» та «фріланс». Наголошено на роздільності та неототоженні даних категорій.

Отримані результати дослідження, дають змогу зробити висновок, що законодавче регулювання нетипових форм зайнятості потребує більшого удосконалення та адаптації до умов воєнного стану.

**Ключові слова:** трудовий договір, нетипова форма зайнятості, дистанційна робота, нефіксований робочий час, трудові відносини.

The subject of the article's research is the peculiarities of working under a contract with non-fixed working hours and working remotely. Legislation of alternative forms of employment provides an opportunity for the employee and the employer to organize the work process most efficiently, but, at the same time, leaves ambiguities in their application.

The article draws attention to the fact that it is important to understand not only the procedure for concluding an employment contract with unfixed working hours and a remote work contract, but also to distinguish between them, to know under what conditions and for the performance of which work such methods of work organization should be implemented.

The study analyzed working conditions when performing work with non-fixed working hours and remotely. In particular, the terms of the place of work, working hours, and wages are subject to stipulation by the parties to the labor relationship and must be recorded in the employment contract. An employment contract with non-fixed working hours and remote work are characterized by sufficient discretion from the point of view of legal regulation of such employment relations. However, this is not surprising, since the main purpose of «non-typical» contracts is to allow the parties to optimally, flexibly and maximally efficiently organize the work process.

However, regardless of dispositiveness, the legislator sets limits that the employee and the employer must observe when performing work with non-fixed working hours and remotely. In particular, minimum social and labor guarantees for the employee are maintained, but the employer has the right to independently choose which type of contract should be concluded with which employee.

The author also made an attempt to prove the difference between the concepts of «work with non-fixed working hours» and «freelance». Emphasis is placed on the separability and non-identification of category data.

The obtained research results allow us to conclude that the legislative regulation of atypical forms of employment needs greater improvement and adaptation to the conditions of martial law.

**Key words:** employment contract, atypical form of employment, remote work, non-fixed working hours, labor relations.

**Постановка проблеми.** Альтернативні способи зайнятості вже досить давно застосовуються в трудовому законодавстві зарубіжних країн. В Україні ж довгий час здійснювалося відносно регулювання тільки праці надомників. Проте життя внесло свої корективи і 30 березня 2020 року Законом України «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)» [1] були визначені поняття та порядок оформлення роботи з гнучким режимом робочого часу та дистанційної роботи.

4 лютого 2021 року прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу», [2] яким внесено зміни в Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) та більш детально врегульовано ці питання, включаючи порядок оформлення таких відносин, права та обов'язки працівника і роботодавця, робоче місце та відповідальність за його безпеку, компенсацію витрат та оплату, матеріальну відповідальність тощо.

Через рік, у зв'язку із збройною агресією Російської Федерації в Україні відбуваються вимушену зміну правового регулювання майже всіх суспільних відносин, в тому числі й трудових. Виклики, які постали перед суспільством, вимагали швидкого правового регулювання та адаптації законодавства до нових реалій. Задля найбільш оптимального та гнучкого регулювання трудових відносин, законодавець вносить зміни до КЗпП України та Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18 липня 2022 року [3] легалізує ще одну нетипову форму зайнятості – роботу за трудовим договором з нефіксованим робочим часом.

Впровадження такого виду трудового договору зумовлено назрілою необхідністю врегулювати відносини осіб, які виконують роботу не регулярно, укладаючи договори цивільно-правового характеру або взагалі не оформивши відносини з роботодавцем. Тому, вважається, що трудовий договір з нефіксованим робочим часом покликаний захистити соціально-трудова права осіб та покервати неформальне використання праці в легальну площину.

Проте, на практиці іноді виникає питання, який із спеціальних видів трудового договору застосовувати та в якому випадку краще укласти договір з нефіксованим робочим часом, а в якому застосувати роботу дистанційно.

**Аналіз наукових досліджень.** Питання правового регулювання нетипових трудових відносин були і залишаються предметом дослідження багатьох науковців, серед яких В. Венедиктов, Н. Вишневіська, М. Іншин, Н. Нікітіна, О. Прилипка, О. Процевський, О. Римкевич, Я. Свічкарьова, Г. Чанишева, О. Ярошенко.

**Мета статті** – визначити спільні та відмінні риси трудового договору з нефіксованим робочим часом та договору про дистанційну роботу. Зробити розмежування в порядку застосування таких способів організації праці.

**Виклад основного матеріалу.** Для початку звернемо увагу, що серед широкого загалу трудовий договір з нефіксованим робочим часом отримав назву «трудоий фріланс», але дані категорії не тотожні. Для початку зазначимо, що термін “freelance” утворений від двох англійських слів: “free” – вільний і “lance” – спис. Фрілансерами у середні віки називали так званих «вільних списоносців», яких наймали на короткий термін для виконання певних захисних робіт чи для участі у військових походах.

Науковці визначають фріланс як «вид людської діяльності, представлений у формі самозайнятості, яка виражається у наданні послуг (переважно віддалено) на засадах короткотермінового договору на певний перелік робіт між замовником та виконавцем, поза штатом організації. А фрілансери – це люди, котрі надають ці послуги» [4, с. 22–25].

Як зазначає в своєму дослідженні Н.Я.Заболотна, «в англійській літературі фріланс визначається як робота, під час якої людина бере на себе контрактну роботу від компаній і організацій, але не є в штаті і працює не на компанію, а на себе. Тобто фрілансерів не вважають співробітниками компаній, в яких вони працюють, а скоріше підрядниками» [5, с. 144].

Фрілансери як незалежні фахівці оформляють, як правило, свою діяльність як індивідуальні підприємці та будують відносини із замовниками на основі цивільно-правових договорів. Співпраця з замовником обмежується переважно окремим проектом. Фрілансер найчастіше не поставлений у жорсткі часові рамки, він обмежений лише термінами здачі готової роботи чи проміжних звітів. Тому, фріланс є самостійною категорією і окремою формою зайнятості, яка має свої особливості, що вирізняють її серед інших нетрадиційних форм трудових відносин.

На законодавчому рівні, терміни «фріланс» та «фрілансер» згадуються лише у Листі Міністерства праці та соціальної політики України № 105/13/116-08 від 15.05.2008 р., в якому «фріланс» визначається як віддалена робота за допомогою мережі Інтернет, а «фрілансер» – як вільний працівник (самозайнята особа), позаштатний працівник, який виконує разове замовлення або тимчасову роботу без зарахування до штату підприємств [6]. Здебільшого термін «фріланс» використовується як родове поняття для позначення будь-якої роботи, що виконується віддалено (поза місцем знаходження роботодавця), самотужки і за певну винагороду [5, с. 144]. І в більшості випадках, як в науковій, так і публіцистичній літературі до введення договору з нефіксованим робочим часом, термін «фріланс» ототожнювався із дистанційною роботою. Наприклад, О. Г. Серета вважає, що дистанційний працівник – людина, яка виконує роботу без укладання довгострокового договору з роботодавцем, найманий тільки для виконання певного переліку робіт (позаштатний працівник). Сучасний дистанційний працівник – це фактично будь-який фахівець, що працює поза постійним штатом компанії і без укладання довгострокового трудового договору [7, с. 245].

Отож, вважаємо недоцільним застосовувати термін «фріланс» в трудовому законодавстві та здійснювати під-

міну й плутанину понять. Важливим є не ставити знак рівності між категоріями «робота за договором з нефіксованим робочим часом», «дистанційна робота» та «фріланс», а залишити останнє поза межами трудового регулювання.

Зупинимося детальніше на спільних та відмінних рисах роботи з нефіксованим робочим часом та дистанційної роботи.

Стаття 60-2 КЗпП України дає визначення, що таке 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.

Стаття 21-1 КЗпП України зазначає, що трудовий договір з нефіксованим робочим часом – це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов’язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці

З аналізу даних визначень вбачається, що визначальними умовами для роботи дистанційно є робоче місце та застосування інформаційно-комунікативних технологій. В той час, як для роботи з нефіксованим робочим часом акцентується увага на непостійному характері роботи з гарантованою оплатою праці. Також у визначенні йде мова, що «роботодавець надає роботу без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно», але вважаємо доцільним було б уточнити, що «робота надається за одним і тим самим трудовим договором, в межах строку його дії».

Умову праці щодо робочого місця за договором про дистанційну роботу працівник визначає самостійно та персонально несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. За погодженням між працівником і роботодавцем виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця. Особливості поєднання дистанційної роботи з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу.

Зі статті 60-2 КЗпП України вбачається, що вибране працівником місце роботи не має значення для роботодавця, головне, що робота виконується поза межами приміщення роботодавця. Це зумовлено в основному характером праці, яку можна виконувати дистанційно. Зазвичай, така робота є інтелектуальною, тому особливих вимог щодо місця її виконання немає. Виникає питання, чи можна в такому випадку, звільнити працівника за прогул? Як показує судова практика, такі прецеденти є, але вони стосуються ситуацій, в яких працівники «вважали», що мають право чи продовжують працювати дистанційно, а роботодавці навпаки вимагали їхньої присутності в офісі та звільняли за неявки без поважних причин. Наприклад, справа № 752/15978/20 Київського апеляційного суду від 23.11.2021 р. Згідно з обставинами справи, Наказом по підприємству від 23.03.2020 р. працівницю було переведено на дистанційну роботу із визначенням робочого місця за місцем проживання. Наказом від 16.06.2020 р. вищевказаний наказ був скасований, відновлений звичайний режим роботи підприємства (період дистанційної роботи – з 23.03.2020 р. по 16.06.2020 р.).

02.07.2020 р. працівницю було звільнено за прогули без поважних причин (відсутність на роботі зафіксована актами від 18.06.2020 р., 19.06.2020 р., 22.06.2020 р., 23.06.2020 р., 24.06.2020 р., 30.06.2020 р., 02.07.2020 р.).

Матеріалами судової справи було встановлено, що роботодавець телефоном повідомив працівницю про скасування режиму дистанційної роботи, а також надіслав

поштою копію відповідного наказу. Працівниця підтвердила, що отримала інформацію про наявність скасовуючого наказу та про потребу вийти на роботу за місцезнаходженням підприємства. Водночас вона вважала, що її усне прохання щодо можливості продовжити працювати дистанційно через потребу доглядати за хворим батьком було задоволене. Однак роботодавець, якого, до речі, підтримали суди першої та апеляційної інстанцій, вважав інакше і невихід працівниці на стаціонарне робоче місце після скасування дистанційного режиму розцінив як прогул [8].

Що ж до умови про робоче місце за договором з нефіксованим робочим часом, то законодавець не передбачає її обов'язковості. Вважаємо, що умова про робоче місце узгоджується чи не узгоджується між працівником та роботодавцем залежно від характеру роботи. Якщо мова йде про роботу, яку необхідно виконати за певним місцем або на території роботодавця, то обов'язковим є це передбачити в договорі, якщо ж роботу можна виконати з будь-якого місця (наприклад, підготовка юридичних документів юристом підприємства) – важливим є термін то обсяг виконаної роботи.

Отож, як бачимо умова про робоче місце не є визначальною для договорів з нефіксованим робочим часом та для виконання роботи дистанційно. Важливим є, що робота виконується не на підприємстві або з поєднанням на підприємстві та поза ним.

При виконанні роботи дистанційно законодавець наголошує на важливості забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту 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.

У разі відсутності у трудовому договорі положення про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами таке забезпечення покладається на роботодавця, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом. Такий інструктаж (навчання) може проводитися дистанційно, з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку. У такому разі підтвердженням проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між власником або уповноваженим ним органом і працівником.

При роботі за трудовим договором з нефіксованим робочим часом передання обладнання чи інших засобів для виконання роботи статтю 21-1 КЗпП України не передбачається, так само як і обов'язковості проведення інструктажів з охорони праці. Але, виходячи із ч. 1 ст. 18 Закону України «Про охорону праці» працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил пове-

дінки під час виникнення аварій. Дана правова норма стосується всіх працівників, що працюють на основі трудового договору. Враховуючи особливий характер праці за договором з нефіксованим робочим часом, слід враховувати що працівник не може бути допущений до роботи без проведення інструктажу і перевірки знань з питань охорони праці, ці заходи повинні бути проведено до моменту першого надання роботи працівнику, тобто до моменту виникнення першого виробничого завдання.

Звернемо увагу на особливості режиму роботи за трудовим договором з нефіксованим робочим часом та роботою дистанційно.

Ч. 2 ст. 21-1 КЗпП України зазначає, що роботодавець самостійно визначає необхідність та час залучення працівника до роботи, обсяг роботи та в передбачений трудовим договором строк погоджує з працівником режим роботи та тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи. При цьому повинні дотримуватися вимоги законодавства щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку. Законодавець вводить поняття «базові години та дні», під якими розуміються інтервали, під час яких від працівника можуть вимагати працювати. Кількість базових годин не може перевищувати 40 годин на тиждень, а кількість базових днів не може перевищувати 6 днів на тиждень.

Встановлення саме таких годин пов'язане з впровадженням п'ятиденного чи шестиденного робочого тижня на підприємстві, але як поєднати дотримання базових годин для працівника за договором з нефіксованим робочим часом на підприємстві критичної інфраструктури, де запроваджено 60-годинний робочий тиждень в період воєнного стану в Україні. Очевидно, що передбачені базові години повинні бути дотримані, оскільки КЗпП України надає право працівнику відмовитися, якщо роботодавець вимагає виконання роботи поза межами базових днів та годин.

При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених КЗпП України (40 годин на тиждень).

Отож, за договором не фіксованим робочим часом та при роботі дистанційно, роботодавець повинен дотримуватися нормальної тривалості робочого часу для працівника, що не перевищує 40 годин на тиждень. Крім того працівники виконують роботу без підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку, якщо в договорі не передбачено інше. Тут вбачається широка можливість для саморегулювання праці.

Звернемо увагу, що виконуючи роботу дистанційно, працівнику гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу. В той час, як при виконанні роботи з нефіксованим робочим часом, законодавець вказує, що необхідним є передбачити в трудовому договорі тільки спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи, який повинен бути достатнім для своєчасного початку виконання працівником своїх обов'язків. Якщо працівнику буде повідомлено про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, він має право відмовитися від виконання роботи.

Тобто при виконанні роботи за трудовим договором з нефіксованим робочим часом вважається, що працівник повинен бути на зв'язку постійно, очікуючи повідомлення роботодавця про наявну роботу та, в передбачений дого-

вором термін, повідомити роботодавця про готовність приступити до її виконання.

Проаналізуємо порядок оплати праці при роботі дистанційно та за договором з нефіксованим робочим часом.

Якщо в трудовому договорі немає домовленості з працівником про інше, дистанційна робота передбачає оплату праці в повному обсязі, не рідше двох разів на місяць. Вважається, що працівник в повному обсязі виконує свою трудову функцію.

Заробітна плата виплачується працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, за фактично відпрацьований час. За відрядної системи оплати праці заробітна плата виплачується за фактично виконану роботу за встановленими у трудовому договорі відрядними розцінками. Проте КЗпП України передбачає гарантії: якщо працівник протягом календарного місяця виконував роботу менше 32 годин, йому повинна бути виплачена заробітна плата не менше ніж за 32 години робочого часу відповідно до умов оплати праці, визначених трудовим договором.

Для роботодавця виникає питання, як підрахувати фактично відпрацьований час працівника, який не перебуває в межах «видимості» роботодавця?

Перш за все, роботодавцю необхідно встановити вартість кожної години конкретної роботи працівника залежно від посади та кваліфікації. Наразі законодавство не передбачає мінімальну вартість погодинної роботи з нефіксованим робочим часом. Тому, всі домовленості щодо заробітної плати та обліку робочого часу слід фіксувати в трудовому договорі. Зазначимо, що іноді певний вид роботи працівника оцінюється по-різному, наприклад: робота юриста, яка полягає в проведенні переддоговірної роботи з контрагентом або в написанні позовної заяви чи здійсненні представництва роботодавця в суді, може

оплачуватися за різними тарифами. Облік робочого часу працівника в сфері ІТ, наприклад, здійснюється за допомогою спеціальних програм, які фіксують виконаний об'єм роботи.

Працівник, за погодженням з роботодавцем, може подавати звіт про обсяг виконаної роботи, про кількість затрачених годин на кожен процес роботи, що й буде основою для визначення розміру оплати праці.

Отже, як бачимо, відмінність в організації оплати праці при роботі за договором з нефіксованим робочим часом та при роботі дистанційно очевидна.

Також відмітимо, що КЗпП України передбачає наявність Типових форм трудового договору про дистанційну роботу та про роботу з нефіксованим робочим часом [9, 10]. І одна, й інша типова форма характеризується достатньою диспозитивністю з точки зору правового регулювання трудових відносин та надають можливість сторонам на власний вибір погоджувати значну кількість умов. Проте це й не дивно, оскільки основна мета «нетипових» договорів – дозволити сторонам оптимально, гнучко та максимально ефективно організувати робочий процес.

**Висновки.** Отож, проаналізувавши юридичну природу трудового договору з нефіксованим робочим часом та роботи дистанційно, можна зробити висновок, що норми права не достатньо чітко регулюють дані способи організації праці. Залишається певна кількість невизначених моментів, на які вже, вочевидь, надасть відповідь судова практика. Проте, не варто недооцінювати роль та значення таких альтернативних форм зайнятості. На даний час, в умовах максимальної гнучкості в підході до організації праці, законодавець всіма способами надає можливість працівнику та роботодавцю узгодити порядок виконання роботи, який найбільш оптимально їм підходить та зберегти стабільні трудові відносини.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. 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 17 березня 2020 р. № 530-IX / *Верховна Рада України*: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>
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 04 лютого 2021 р. № 1213-IX / *Верховна Рада України*: URL: [https://zakononline.com.ua/documents/show/493209\\_668229](https://zakononline.com.ua/documents/show/493209_668229)
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18 липня 2022 року № 2421-IX: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text>
4. Лескова Л. Ф. Фріланс та його перспективи на українському ринку праці. *Topical Issues of Science and Education*. 2017. Vol. 3. С. 22–25.
5. Заболотна Н. Я. Фрілансери як нова форма зайнятості та трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 1. 2022. С. 143–145.
6. Щодо проблем застосування актів законодавства про працю: Лист Міністерства праці та соціальної політики України № 105/13/116-08 від 15.05.2008 р. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/FIN43309.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN43309.html).
7. Середа 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.
8. Ухвала Київського апеляційного суду №752/15978/20 від 23.11.2021р. URL: <http://iPLEX.com.ua/doc.php?regnum=102562523&red=100003ec0b3f8ebc3029fa8ae4599b3e566e8f&d=5>
9. Про затвердження Примірної форми трудового договору з нефіксованим робочим часом: Наказ Міністерства Економіки України № 4179 від 26 жовтня 2022 року: URL: <https://ips.ligazakon.net/document/ME220244>
10. Про затвердження Типової форми трудового договору про дистанційну роботу: Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України № 913-21 від 05 травня 2021 року: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text>