

## ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА: АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

### TELEWORK: CURRENT PROBLEMS OF LEGAL REGULATION

Середа О.Г., д.ю.н., професорка,  
завідувачка кафедри трудового права  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого;  
ORCID: [orcid.org/0000-0002-8252-1963](https://orcid.org/0000-0002-8252-1963)

Галкіна Н.М., к.ю.н., доцентка,  
доцентка кафедри трудового права  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого;  
ORCID: [orcid.org/0000-0002-9899-196X](https://orcid.org/0000-0002-9899-196X)

На сторінках наукової публікації окреслюються позитивні та негативні риси дистанційної роботи для роботодавця і працівника окремо. Так, позитивними сторонами дистанційної роботи для роботодавця є: економія коштів на енергоносії, охорону, оренду приміщень, облаштування робочих місць (меблі, оргтехніка тощо), оплату листків непрацездатності (працівник рідше контактує з хворими в офісних приміщеннях чи у громадському транспорті); для виконання роботи можна залучати спеціалістів з інших міст та країн; у площині охорони праці фактично сам працівник несе відповідальність за дотримання техніки безпеки. З-поміж переваг дистанційної роботи для працівників можна виокремити такі: економія коштів на проїзд до місця роботи; самостійний вибір працівником робочого місця; на дистанційного працівника не розповсюджуються правила внутрішнього трудового розпорядку (якщо інше не визначено трудовим договором); збільшення часу на хобі, родинні справи у разі раціонального розподілу робочого часу протягом доби; дистанційна зайнятість задовольняє потреби у працевлаштуванні осіб з інвалідністю; осіб, які здійснюють догляд за хворим членом родини; жінок, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, тощо. Підвищену увагу приділено питанням охорони праці дистанційних працівників. Наведено цікавий міжнародний досвід у цій царині. При переведенні працівника на дистанційну роботу чи у разі працевлаштування дистанційно авторки пропонують конкретизувати адресу робочого місця працівника у заяві про прийняття на роботу та у тексті п. 4 Типової форми трудового договору про дистанційну роботу у такий спосіб: «Працівник самостійно визначає робоче місце (місце роботи), ставлячи роботодавця до відома про його адресу, та виконує роботу поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця». Також запропоновано за наявності нетипових ситуацій (карантин, воєнний стан, стихійне лихо тощо) надавати можливість членам комісії з розслідування нещасного випадку збиратися дистанційно з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Запропоновано розробити Положення про дистанційну роботу та у Типовій формі трудового договору з дистанційним працівником ґрунтовно прописати такі ключові моменти як: режим роботи (час початку та закінчення робочого дня), гарантований законодавством час відключення (перерви); формат комунікації між працівником і роботодавцем, а також, за потреби, з клієнтами (за допомогою яких месенджерів здійснюватиметься спілкування); максимальний проміжок часу, протягом якого працівник має надати відповідь на запитання роботодавця, клієнтів тощо.

**Ключові слова:** дистанційна робота, дистанційна зайнятість, дистанційний працівник, дистанційний формат роботи, віддалена робота.

The scientific publication outlines the positive and negative features of telework for either employer or employee. The positive aspects of telework for the employer are: savings on energy, security, rental of premises, arrangement of workplaces (furniture, office equipment, etc.), payment of sick leave (the employee is less likely to come into contact with sick people in office premises or on public transport); it is possible to attract specialists from other cities and countries to perform the work; in the field of labor protection, the employee himself is actually responsible for compliance with safety techniques. Among the advantages of telework for employees, the following can be distinguished: savings on travel to the workplace; independent choice of the workplace by the employee; the rules of internal labor regulations do not apply to remote workers (unless otherwise determined by the labor contract); increasing time spent on hobbies and family matters in the case of a rational distribution of working time during the day; telework employment meets the employment needs of persons with disabilities; persons who care for a sick family member; women on maternity leave, etc. Increased attention is paid to issues of labor protection of teleworkers. Interesting international experience in this area is presented. When transferring an employee to telework or in the case of telework employment, the authors suggest specifying the address of the employee's workplace in the application for employment and in the text of paragraph 4 of the standard form of the employment contract on telework in the following way: «The employee independently determines the workplace (place of work), notifying the employer of his address, and performs work outside the employer's premises or territory.» It is also suggested that in the presence of atypical situations (quarantine, martial law, natural disaster, etc.), it is possible to provide the members of the accident investigation commission with the opportunity to meet remotely using information and communication technologies. It is proposed to develop Regulations on telework and thoroughly write down such key points as: working mode (start and end time of the working day), shutdown time (breaks) guaranteed by law in the Standard form of the labor contract with a remote worker; the format of communication between the employee and the employer, as well as, if necessary, with clients (which messengers will be used to communicate); the maximum period of time during which the employee must provide an answer to the questions of the employer, customers, etc.

**Key words:** telework, telework employment, remote worker, telework format, remote work.

**Постановка проблеми.** Карантинні реалії, запроваджені на теренах України воєнний стан у поєднанні з активізацією державної політики діджиталізації (цифровізації) українського суспільства, особливо державної служби, призвели до закріплення на рівні закону дистанційної роботи. Так, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 р. № 1213-IX [1], що діє з 27.02.2021 р., Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП [2]) було доповнено статтею 60-2 «Дистан-

ційна робота». З моменту закріплення цієї норми наукова спільнота активно обговорює необхідність вдосконалення трудового законодавства у цій царині, сприяння законодавчій визначеності процедурних аспектів укладення трудових договорів з працівниками, що виконують роботу дистанційно.

Дистанційний формат роботи може бути прийнятний для адміністративного персоналу, співробітників відділу кадрів, бухгалтерії, програмного забезпечення, для працівників рекламних агенцій, маркетингових фірм тощо. Віддалена робота не погіршує становище працівників, навпаки – запобігає розповсюдженню хвороб, сприяє збе-

реженню не лише здоров'я, а й життя персоналу за реальних військових дій та потенційних загроз техногенного характеру. Фактично дистанційна робота є прийнятною для працівника і роботодавця як у звичному житті, так і за наявності кризових чи нетипових ситуацій.

**Аналіз останніх публікацій і досліджень.** Окремими питаннями правового регулювання дистанційної зайнятості займалися М.І. Іншин, О.О. Коломієць, О.Є. Луценко, В.О. Носенко, Я.В. Сайченко, Я.В. Свічкарьова, С.О. Сільченко, О.М. Ярошенко та інші.

Водночас, незважаючи на законодавчі зміни, дистанційна робота і надалі потребує правової регламентації окремих питань з урахуванням зарубіжного досвіду, ефективного застосування якого не лише сприятиме розширенню вітчизняного ринку праці, а й дозволить національній економіці брати активну участь в міжнародному технічному розподілі праці та найбільш повно використовувати переваги дистанційної форми зайнятості [3, с. 36].

**Мета цієї статті** полягає у поглибленому науковому дослідженні актуальних проблем правового регулювання дистанційної праці в Україні й формулюванні пропозицій у напрямку вдосконалення законодавчої бази регламентації дистанційної роботи.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до ч. 1 ст. 60-2 КЗпП дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджена наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 р. № 913-21 [4].

Роботодавець з дистанційним працівником укладає письмовий трудовий договір на виконання положень п. 6-1 ст. 24 КЗпП. Але за умов карантину, збройної агресії тощо можна оформити трудовий договір в усній формі: працівник подає заяву, а роботодавець видає наказ про прийняття на умовах дистанційної роботи. Про такий формат роботи йдеться в ч. 11 ст. 60-2 КЗпП: «На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи».

Дистанційний формат роботи до запровадження ст. 60-2 у КЗпП розглядався як різновид нестандартної зайнятості, до того ж був притаманний для недержавного сектору національної економіки. За реалій сьогодення дистанційна робота органічно увійшла в життя середньостатистичного українця.

У чому полягають переваги та недоліки дистанційної роботи спробуємо з'ясувати на сторінках цієї наукової статті. Так, серед переваг дистанційної роботи для роботодавця: економія коштів на енергоносії, комірне, охорону, оренду приміщень, облаштування робочих місць (меблі, оргтехніка тощо), оплату листків непрацездатності (працівник рідше контактує з хворими в офісних приміщеннях чи у громадському транспорті); для виконання роботи можна залучати спеціалістів із інших міст та країн; у площині охорони праці фактично сам працівник несе відповідальність за дотримання техніки безпеки.

У розвиток питання охорони праці дистанційних працівників слід звернути увагу на новачці Закону України «Про охорону праці» [5]. Зокрема, законодавець визначив, як інструктувати з питань охорони праці та протипо-

жежної безпеки дистанційних працівників в межах використання такими працівниками обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем. Інструктаж (навчання) може проводитися дистанційно, з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку. У такому разі підтвердженням проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником. При виконанні дистанційної роботи роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи.

З огляду на формулювання п. 4 Типової форми трудового договору про дистанційну роботу «працівник самостійно визначає робоче місце (місце роботи) та виконує роботу поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця». У такому разі не прописується конкретна адреса робочого місця працівника для роботи дистанційно. Приміром, працівник може на свій розсуд працювати в кав'ярні, автомобілі, парку тощо) і за таких обставин роботодавець не може повною мірою гарантувати працівникові безпечні та нешкідливі умови праці. Більше того, у разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому (ч. 4 ст. 60-2 КЗпП).

І у разі, якщо з дистанційним працівником, наприклад, під час виконання віддалено трудової функції в кав'ярні трапиться нещасний випадок у робочий час, такий випадок буде розглядатись як виробничая травма у разі, якщо буде встановлено, що причиною нещасного випадку став вплив шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища (підпункт 7 пункту 51 Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві [6]).

Щоб попередити виникнення подібних ситуацій при переведенні працівника на дистанційну роботу чи у разі працевлаштування дистанційно пропонуємо конкретизувати адресу робочого місця працівника у заяві про прийняття на роботу та у тексті п. 4 Типової форми трудового договору про дистанційну роботу у такий спосіб: «Працівник самостійно визначає робоче місце (місце роботи), ставлячи роботодавця до відома про його адресу, та виконує роботу поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця».

За умов карантину та воєнного стану пропонуємо надати можливість членам комісії з розслідування нещасного випадку збиратися дистанційно з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

На працівників під час дистанційної роботи поширюються також норми Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [7] та Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві. Це означає, що вони застраховані від нещасного випадку на виробництві, який з ними може статися під час роботи дистанційно.

Працівники мають дотримуватися нормативних актів з охорони праці, які поширювалися на них під час роботи на підприємстві, зокрема виконувати вимоги посадових інструкцій, інструкцій з охорони праці, проходити навчання та інструктажі з охорони праці, медичні огляди тощо.

Цікавим видається закордонний досвід у сфері охорони праці дистанційних працівників. У Німеччині чоловік упав зі сходів, коли спускався зі своєї спальні до комп'ютера, щоб почати дистанційно працювати. Він пошкодив хребець і зажадав компенсації за «виробничу травму», оскільки фактично йшов на роботу. Його заяву було відхилено, але Федеральний соціальний суд Німеччини став на бік постраждалого.

«За даними Der Spiegel, інцидент трапився ще у вересні 2018 року. Чоловік працював менеджером із продажів. Через специфіку своєї роботи він багато роз'їжджав, а в домашньому офісі виконував адміністративні обов'язки. Свій домашній офіс чоловік облаштував на поверх нижче від спальні, з якої можна спуститися гвинтовими сходами. Одного разу, повертаючись до комп'ютера для роботи, чоловік упав зі сходів, знепритомнівши.

Пізніше виявилось, що внаслідок падіння чоловік пошкодив хребець. Оскільки інцидент трапився фактично дорогою на роботу, працівник подав заяву про відшкодування за виробничу травму, але її не задовольнили. Тоді постраждалий вирішив звернутися до суду.

Потерпілий заявив, що того дня фактично спустився до комп'ютера, не снідаючи. Пізніше це відіграло значну роль у його справі. Спершу суд Північного Рейну-Вестфалії не задовольнив позов чоловіка, бо переміщення власним будинком не потрапляють під дію страхування.

Але 8 грудня 2021 р. Федеральний соціальний суд Німеччини підтримав чоловіка й постановив, що його травма є нещасним випадком на виробництві. Справа у тому, що обов'язкове страхування від нещасних випадків надається лише на «першу» поїздку на роботу.

Оскільки чоловік того дня одразу спускався до робочого столу, суд визнав, що це був робочий маршрут, який працівник здійснював у безпосередніх інтересах роботодавця. Так, суд задовольнив позивачу страхові виплати через нещасний випадок на роботі.

До того ж рішення у справі чоловіка є чинним і без змін фактично перекочувало у законодавство Німеччини. У липні цього року там набрав чинності закон, за яким страхування від нещасних випадків для працівників розповсюджується й на тих, хто працює вдома» [8].

Нам імпонує позиція Коломієць О.О., що серед переваг дистанційної форми зайнятості можна виокремити: «розширення географії залучення робочої сили, що дає можливість роботодавцю залучати тих працівників, які наділені унікальними здібностями, у найвіддаленіших регіонах держави або навіть за її кордонами; надання права і можливості виконувати працю працівникам, котрі тимчасово залучені до виконання батьківських або інших сімейних обов'язків; можливість здійснювати ефективну координацію роботи підлеглих керівниками, робота яких пов'язана із систематичними тривалими відрядженнями або вимагає проведення робочих зустрічей поза межами робочого місця; можливість реалізації проектного підходу до найму робочої сили, відповідно до якого спеціалісти винаймаються не на постійній основі, а під виконання роботи в межах реалізації конкретних проектів; роботодавцям такий підхід дозволяє регулювати ступінь зайнятості кожного з працівників у межах виробничої необхідності, працівники, своєю чергою, можуть самостійно регулювати своє робоче навантаження, підключаючись, за наявності бажання, до кількох проектів різних роботодавців...; уникнення простою у роботі, зумовленого неможливістю для працівника бути фізично присутнім на робочому місці» [9, с. 59].

З-поміж переваг дистанційної роботи для працівників можна виокремити такі: економія коштів на проїзд до місця роботи; самостійний вибір працівником робочого місця; на дистанційного працівника не розповсюджуються правила внутрішнього трудового розпорядку (якщо інше не визначено трудовим договором); збільшення часу на хобі, родинні справи у разі раціонального розподілу робочого часу протягом доби; дистанційна зайнятість задовольняє потреби у працевлаштуванні осіб з інвалідністю; осіб, які здійснюють догляд за хворим членом родини; жінок, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною тощо.

Слід погодитися з позицією Сільченка С. та Сербіної Д.: дистанційна робота запобігає звільненню тих, хто з певних причин не може надовго полишати помешкання, опікуючись непрацездатними членами сім'ї або дітьми.

За певних умов, виключаючи безпосередній контакт між працівниками, дистанційна робота може запобігати проявам мобінгу та іншим проявам дискримінаційних дій [10, с. 96].

До спільних позитивних рис дистанційної зайнятості як для роботодавця, так і для працівника, доцільно віднести зниження кількості конфліктних ситуацій, що потенційно могли б перерости в трудовий спір, якби сторони трудових правовідносин працювали на конкретних робочих місцях в межах підприємства, установи, організації, а не віддалено.

Серед недоліків дистанційної роботи для працівників – працівники вдома або деінде, як засвідчує практика, переpracюють, тобто працюють на кілька годин довше; відсутність живого спілкування породжує ефект відірваності від соціального життя команди (втрата командного духу), що подекуди породжує звернення за психологічною допомогою; проблеми з самодисципліною (вдома важче сконцентруватися у випадку присутності членів родини поруч) та ін.

Найбільше питань практичного спрямування викликає процедура контролю з боку роботодавця за виконанням працівником дистанційної роботи. Саме проблемні аспекти контролю за виконаною роботою, з нашої позиції, є головним мінусом дистанційної роботи для роботодавця. Як роботодавцю уникнути маніпуляцій з боку працівника (вимкнули електроенергію, не працював Інтернет тощо) – гостре питання. Фактично роботодавець буде оцінювати кінцевий результат роботи дистанційного працівника. Взаємoprийнятний механізм контролю роботодавця намагаються унормувати у самому тексті Типової форми трудового договору про дистанційну роботу, детально прописуючи на його сторінках формат та часи комунікації протягом доби з дистанційним працівником (визначаються засоби електронного зв'язку, умови звітування працівника про виконані робочі завдання, умови повідомлення працівником про виникнення позаштатних ситуацій, що унеможливають належне виконання дистанційної роботи або відтермінують її виконання).

Ще один негативний момент для роботодавця – проблематичність звільнення працівника за появу на роботі в нетверезому стані та за прогул. Розглянемо, чи можна звільнити дистанційного працівника за п. 7 ст. 40 КЗпП, якщо роботодавець у перебігу on-line спілкування спостерігав почервоніння обличчя підлеглого, сповільнену мову, проблеми з концентрацією тощо? На наше переконання, доцільно утриматися від застосування цієї підстави для звільнення, оскільки у роботодавця на практиці виникнуть проблеми з доказовою базою перебування працівника на роботі в нетверезому стані.

Роботодавець може лише припускати нетверезий стан віддаленого працівника, адже контроль за роботою в Інтернет-мережі не дає змоги в комплексі оцінити ознаки нетверезого стану: відчутти запах алкоголю, на власні очі побачити почервоніння шкіри працівника, пересвідчитися у порушенні координації, адже дистанційний працівник в суді наведе свої контраргументи для спростування припущень роботодавця: камера може спотворювати колір обличчя людини, нестабільний Інтернет призводитиме до затримки передачі зображення та звуку тощо. Більше того, якщо працівник знаходиться за кордоном або в іншому населеному пункті, то у роботодавця не буде об'єктивної можливості в 2-годинний строк доправити дистанційного працівника в медичний заклад на огляд.

Інша справа, якщо за погодженням між роботодавцем і працівником останній поєднає дистанційну роботу з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця і роботодавець заактує факт появи працівника на роботі в нетверезому стані. У такому разі цілком реально звільнити дистанційного працівника за п. 7 ч. 1 ст. 40 КЗпП.

На наше переконання, доведення роботодавцем факту прогулу дистанційного працівника – місія майже нездійсненна (трапляються випадки, коли дистанційний працівник не виходить за зв'язок не лише з роботодавцем, а й з клієнтами, які скаржаться роботодавцю на відсутність зв'язку з працівником), за винятком випадку, якщо за умовами трудового договору працівник поєднуватиме дистанційну роботу з виконанням роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця, однак за умови, що особливості «змішаної» праці будуть детально прописані у трудовому договорі й роботодавець зможе довести факт прогулу саме під час перебування працівника на території підприємства.

Щоб забезпечити результативну роботу дистанційного працівника та убезпечити себе від збитків у разі порушення дистанційним працівником строків виконання роботи пропонуємо роботодавцю розробити Положення про дистанційну роботу та у Типовій формі трудового договору з дистанційним працівником ґрунтовно прописати такі ключові моменти як: режим роботи (час початку та закінчення робочого дня), гарантований законодавством час відключення (перерви); формат комунікації між працівником

і роботодавцем, а також, за потреби, з клієнтами (за допомогою яких месенджерів здійснюватиметься комунікація); максимальний проміжок часу, в який працівник має надати відповідь на запитання роботодавця, клієнтів тощо.

**Висновки.** На теренах нашої держави триває осучаснення трудових правовідносин, зумовлене стрімким розвитком цифрових технологій, новими світовими викликами (пандемія, військова агресія). Актуальність дистанційної роботи як різновиду нестандартної форми зайнятості у цьому контексті безсумнівна. На сторінках цієї наукової статті авторки окреслили позитивні та негативні прояви дистанційної роботи для її сторін; запропонували внести зміни до законодавства, що регламентує питання охорони праці дистанційних працівників: конкретизувати адресу робочого місця дистанційного працівника у заяві про прийняття на роботу та у тексті п. 4 Типової форми трудового договору про дистанційну роботу з метою усунення суперечностей у перебігу розслідування нещасних випадків з дистанційним працівником; надати можливість членам комісії з розслідування нещасного випадку збиратися дистанційно з використанням інформаційно-комунікаційних технологій за умов карантину та воєнного стану.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. 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 р. № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 01.08.2022).
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 01.08.2022).
3. Сайченко Я.В. Щодо розмежування дистанційної роботи від інших форм нестандартної зайнятості. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2021. № 4 (39). С. 33-36.
4. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України 05.05.2021 р. № 913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#n16> (дата звернення: 01.08.2022).
5. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 01.08.2022).
6. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві: постанова Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 р. № 337. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 01.08.2022).
7. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (дата звернення: 01.08.2022).
8. Weg vom Bett ins Homeoffice gesetzlich unfallversichert. URL: [https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/2021\\_37.html](https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/2021_37.html) (дата звернення: 01.08.2022).
9. Коломієць О.О. Поширення дистанційної зайнятості як фактор підвищення економічної стійкості. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*, 2020. URL: <http://ev.fmm.kpi.ua/article/view/216321/216420> (дата звернення: 01.08.2022).
10. Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 1. С. 93-99.