

## СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

### CURRENT STATE AND PROSPECTS OF LEGAL REGULATION OF THE REMOTE FORM OF EMPLOYMENT IN UKRAINE

Дрозд О.Ю., д.ю.н., професор,  
начальник відділу докторантури та ад'юнктури  
Національної академії внутрішніх справ  
<https://orcid.org/0000-0002-4514-6594>  
[alex0674682444@gmail.com](mailto:alex0674682444@gmail.com)

Визначаються причини, які обумовили популяризацію інноваційних форм зайнятості в світі та в Україні. Оцінюється загальний стан правового регулювання дистанційної роботи як на національному, так і на міжнародному рівні до початку пандемії коронавірусної хвороби та після стабілізації епідеміологічної ситуації. Визначаються системні недоліки правового регулювання сфери трудових відносин в Україні у зв'язку із повномасштабним військовим вторгненням РФ на її територію. В рамках дослідження генези розвитку національного законодавства в сфері дистанційної зайнятості аналізується зміст та основні положення Постанови Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань № 275/17-99 від 29.09.1981 р «Про затвердження Положення про умови праці надомників», Конвенції МОП про надомну працю № 177, Рекомендацій МОП щодо надомної праці № 184, Рамкової угоди соціальних партнерів ЄС про телепрацю 2002 р., Конвенції МОП про домашніх працівників № 189, Рекомендацій МОП про домашніх працівників № 201 та Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 р. Визначаються передумови прийняття та аналізується зміст Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)». Оцінюється роль цього закону в правовому регулюванні дистанційної форми зайнятості в умовах загаснення пандемії коронавірусної хвороби. Надається розгорнута характеристика Закону 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. Аналізується законодавча дефініція такого поняття, як «дистанційна робота» та визначаються ключові ознаки цієї нестандартної форми зайнятості. Підкреслюється позитивний характер положень КЗпПУ у сфері правового регулювання дистанційної роботи. Визначаються проблемні аспекти, які потребують негайного правового врегулювання у зв'язку із введенням режиму воєнного стану в Україні.

**Ключові слова:** віддалена робота, гнучкий режим робочого часу, дистанційна робота, дистанційна форма зайнятості, інноваційні форми зайнятості, надомна робота, нетипова зайнятість, строкова робота, телеробота.

The reasons that led to the popularization of innovative forms of employment in the world and in Ukraine have been determined. The general state of legal regulation of remote work at both the national and international level before the the Coronavirus disease pandemic outbreak and after the stabilization of the epidemiological situation, has been estimated. Systemic shortcomings of legal regulation of the sphere of labour relations in Ukraine due to the full-scale military invasion of the Russian Federation on its territory have been identified. In the study of the genesis of the development of national legislation in the area of remote work, the content and main provisions of the of the Decree of the USSR State Committee on Labor and Social Affairs No. 275/17-99 of September 29, 1981 "On approval of the Regulations on working conditions of homeworkers" and the Law of Ukraine, the ILO Home Work Convention No. 177, the ILO Home Work Recommendation No. 184, the Framework Agreement on Telework of 2002, the ILO Domestic Workers Convention No. 189, Domestic Workers Recommendation No. 201 and the Law of Ukraine "On Scientific and Scientific-Technical Activities" No. 848-VIII of November 26, 2015 have been analyzed. The background of acceptance and the content of the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts Aimed at Providing Additional Social and Economic Guarantees in connection with the spread of the Coronavirus disease (COVID-2019)" of March 30, 2020 has been examined. The role of this law in the legal regulation of the remote form of employment in the face of the Coronavirus disease pandemic has been evaluated. A detailed description of the Law of Ukraine "On the amendments to some legislative acts of Ukraine regarding the improvement of the legal regulation of remote, home work and flexible working hours" of February 04, 2021, has been provided. The legislative definition of such a concept as "remote work" has been analyzed and the key features of this non-standard form of employment have been determined. It has been stressed on the positive character of the provisions of the Labor Code in the area of legal regulation of remote work. Problematic aspects that require immediate legal settlement in connection with the introduction of martial law in Ukraine have been identified.

**Key words:** remote work, flexible working hours, remote work, remote form of employment, innovative forms of employment, home work, atypical employment, fixed-term work, telework.

**Постановка проблеми.** Стрімкі темпи науково-технічного прогресу і розвиток інформаційних технологій відкрили перед сучасним суспільством безліч нових можливостей, обумовивши появу нових і докорінну трансформацію традиційних засобів і способів взаємодії чи не у всіх сферах суспільного життя, в тому числі й у сфері трудових відносин. Одним із найбільш відчутних наслідків такої інформатизації суспільства в означеній сфері є популяризація інноваційних форм праці, чільне місце серед яких займає саме дистанційна робота. Однак, якщо міжнародна спільнота ще з кінця минулого століття вела активну роботу в напрямі модернізації трудового законодавства в сфері нетипової зайнятості, ухвалюючи відповідні конвенції та рекомендації, то в Україні тривалий час можна було спостерігати лише епізодичні сплески правового регулювання дистанційної праці.

Переломний момент у цьому питанні настав лише в 2020 р., коли у зв'язку із стрімким загостренням пан-

демії коронавірусної хвороби та необхідністю соціальної ізоляції населення надзвичайно велика кількість працівників різних категорій не змогла здійснювати трудову діяльність у звичних умовах і була вимушена працювати поза робочими приміщеннями або територією роботодавця, тобто дистанційно. Очевидно, що сфера національного правового регулювання трудових відносин виявилася не підготовленою до такого стрімкого поширення дистанційних форм зайнятості, внаслідок чого утворився так званий «правовий вакуум», загрозливі масштаби якого вимагали вжиття невідкладних заходів реагування. Як справедливо з даного приводу відмітив Д.О. Новіков, вже не поодинокі й супутні, а масове й суцільне виконання роботи з використанням інформаційних технологій стало чинником «турбо-правотворчості» законодавця, в результаті якої до КЗпПУ було внесено зміни щодо правового регулювання дистанційної роботи» [1, с. 100]. Однак, поспіх

в ухваленні таких змін, а також нові виклики, які постали перед Україною у зв'язку із повномасштабним військовим вторгненням РФ на її територію, обумовили появу нових проблем й оголили системні недоліки трудового законодавства у сфері правового регулювання дистанційної роботи. Над розробкою комплексного підходу до їх усунення наразі працюють не лише парламентарі, правники та економісти, але й багаточисельна наукова спільнота, що свідчить про надзвичайну актуальність та практичну значимість проведення комплексного наукового дослідження проблеми удосконалення правового регулювання дистанційної форми зайнятості з урахуванням сучасних суспільно-політичних умов та тенденцій їх розвитку в найближчій перспективі.

**Стан наукового дослідження проблеми.** Сутність і зміст дистанційної роботи як нестандартної форми зайнятості тривалий час перебувають у полі зору науковців. Окремих аспектам цієї тематики присвятили свої дослідження такі вчені, як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, Л.П. Гаращенко, О.В. Демченко, М.І. Іншин, Л.В. Котова, В.П. Кохан, І.І. Моторна, М.М. Моцар, О.В. Моцна, В.О. Носенко, О.С. Прилипко, О.П. Пристайко, В.І. Прокopenко, Я.В. Свічкарьова, О.Г. Середа, С.О. Сільченко, А.В. Шевчук, В.О. Яровий, О.М. Ярошенко та багато інших. Не применшуючи роль і значення проведених ними досліджень, варто зауважити, що в сфері правового регулювання дистанційної роботи багато питань все ще залишаються практично недослідженими. Також, у зв'язку зі стрімким розвитком даної форми трудових відносин, ціла низка проблемних аспектів потребує додаткового наукового опрацювання і конкретизації, застосування комплексного аналізу, сучасного трактування і цілісного бачення.

**Мета наукової статті** полягає у дослідженні сучасного стану правового регулювання дистанційної роботи, а також визначенні перспектив її розвитку в сучасних суспільно-політичних умовах, які склалися в Україні у зв'язку з уведенням режиму воєнного стану.

**Виклад основного змісту.** Як відомо, до 2020 р. у вітчизняному трудовому праві порядок та умови дистанційної роботи не були чітко врегульованими. До осіб, які працювали віддалено, як правило, застосовувалися правові норми, визначені в Положенні про умови праці надомників, що було затверджено Постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань 29.09.1981 р. за № 275/17-99 [2]. Згідно п. 1 цього Положення, до надомників відносилися особи, які уклали трудовий договір з «підприємством» про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, наданих підприємством або набутих за рахунок коштів цього підприємства [2]. Звісно, на якомусь етапі історичного розвитку трудового законодавства України це Положення мало дійсно прогресивний характер, оскільки перші подібні міжнародні нормативно-правові акти були ухвалені МОП на 15 років пізніше – 20.06.1996 р. Зокрема, мова йде про Конвенцію МОП про надомну працю № 177 [3], а також Рекомендації МОП щодо надомної праці № 184 [4]. Однак, на відміну від названих міжнародних актів, сфера дії яких, по суті, охоплювала будь-яку роботу, що здійснюється поза приміщенням роботодавця, в тому числі й дистанційну, Положення № 275/17-99 поширювалось переважно на виробничу сферу та на сферу окремих видів послуг у системі побутового обслуговування населення. Крім того, воно передбачало також і цілу низку організаційних обмежень, зокрема: обмеження сфери застосування надомної праці (п. 3); обмеження кола осіб, які мають переважне право на укладання трудового договору про надомну працю (п. 4); обмеження у сфері організації трудових процесів в надомних умовах (п. 9); обмеження у виборі конкретного виду роботи для надомників (п. 12); обмеження у виборі конкретної форми оплати надомної праці (п. 13); обмеження

тривалості відпусток надомників (п. 18) тощо [2]. Очевидно, що всі ці обмеження суттєво перешкоджали розвитку дистанційної форми зайнятості в Україні й обумовлювали виникнення численних правових колізій і прогалин.

Стрімкі темпи науково-технічного прогресу, розвиток інформаційно-телекомунікаційних технологій а також тотальна інформатизація усіх сфер суспільного життя, в тому числі сфери трудових відносин, обумовили появу і розвиток нових нетрадиційних форм зайнятості, таких як «робота на умовах неповної (часткової) зайнятості» (part-time work), «віддалена робота» (remote work) або як її ще називають «телеробота» (telework, e-work), «дистанційна робота» (distance work), «строкова робота» (fixed-term work) та «короткострокова робота» (short-time work), «надомна робота» (home-based work) або як її ще називають «робота вдома» (work at home), «самозайнятість» (self-employment) та «псевдо-самозайнятість» (pseudo-self-employment), «робота за викликом» (on-call work), «тимчасова агентська робота» (temporary-agency) та інших. При цьому міжнародне співтовариство намагалось адекватно реагувати на такі зміни, в тому числі шляхом ухвалення відповідних правових актів. Так, наприклад, 16.07.2002 р. між Європейською комісією і Європейським об'єднанням профспілок і роботодавців (ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP) було укладено Рамкову угоду соціальних партнерів ЄС про телепрацю [5]; 16.06.2011 р. на 100-ій щорічній сесії МОП, яка пройшла в Женеві, було прийнято Конвенцію № 189 «Про домашніх працівників» [6], а також однойменні Рекомендації № 201 [7].

Незважаючи на прогресивний характер положень, які були закріплені в означених міжнародних документах, вони так і не були імplementовані в національну правову систему. Єдине, на що спромігся український законодавець, так це частково врегулювати особливості дистанційної роботи окремих працівників інтелектуальної сфери. Так, в ч. 3 ст. 6 Закону України «Про наукову і наукову технічну діяльність» від 26.11.2015 р. для наукових працівників і спеціалістів наукових установ та закладів вищої освіти було передбачено можливість встановлення дистанційного режиму праці (абз. 3). Запровадження такого режиму мало бути визначено в колективному договорі або в рішенні керівника наукової установи (закладу вищої освіти) за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (абз. 4), а порядок та умови його застосування прописані у правилах внутрішнього трудового розпорядку відповідної наукової установи (закладу вищої освіти) (абз. 6) [8].

Обмежена сфера дії Закону України «Про наукову і наукову технічну діяльність», а також загальна світова тенденція збільшення частки дистанційних працівників в загальній структурі трудових ресурсів ще більше актуалізували потребу законодавчого розширення сфери правового регулювання інституту дистанційної роботи. Певні спроби вирішення цієї проблеми були запропоновані в проектах нового Трудового кодексу України, хоча жоден із зареєстрованих в Парламенті законопроектів так і не був ухвалений.

У зв'язку зі стрімким поширенням пандемії коронавірусної хвороби і пов'язаною із цим необхідністю вжиття безпрецедентних протиепідеміологічних заходів, спрямованих на соціальне дистанціювання населення, в першу чергу працюючого, абсолютна більшість роботодавців була вимушене перевести своїх працівників на дистанційний формат роботи. Однак, у вітчизняному трудовому законодавстві були відсутні належні правові механізми врегулювання такої нестандартної форми зайнятості. Саме тому, вже 30.03.2020 р. ВРУ в терміновому порядку ухвалює Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» (який набув

чинності вже 2.04.2020 р.) [9]. Серед іншого, цим Законом було внесено зміни: 1) до ст. 21 КЗпПУ в частині удосконалення поняття «трудового договору»; 2) до ст. 24 КЗпПУ, зокрема щодо встановлення загальнообов'язкової письмової форми «при укладенні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу»; 3) до ст. 60 КЗпПУ в якій, серед іншого, вперше на законодавчому рівні було закріплено поняття «дистанційної (надомної) роботи», а також врегульовано деякі питання запровадження такої форми організації праці, регулювання тривалості робочого часу, оплати праці тощо.

Водночас, слід зауважити, що поспіх під час розробки змін до КЗпПУ, неврахування позитивного зарубіжного досвіду та міжнародних стандартів у сфері правового регулювання дистанційних форм зайнятості стали основною причиною жорсткої критики законодавчих нововведень як з боку науковців, так і з боку практичних працівників. Так, наприклад, в Асоціації правників України звернули увагу на половинчастий характер нововведень і відмітили, що багато практичних питань так і залишилось без відповідей. Також, з негативного боку було оцінено відсутність норм права, які б надавали змогу роботодавцям та працівникам застосовувати можливості сучасних засобів комунікацій, що ставить під сумнів подальший динамічний розвиток трудових відносин [10, с. 9]. Науковці, зі свого боку, відмітили, що «найбільшою проблемою ... є повна плутанина із розумінням дистанційної праці як тимчасової (вимушеної) форми режиму роботи, зокрема на період карантину, та дистанційної праці, як особливої форми організації роботи, що здійснюється постійно на підставі трудового договору про дистанційну роботу» [11].

Після численних наукових дискусій, більш глибокого наукового дослідження всіх особливостей дистанційної форми організації праці, а також системного узагальнення практики застосування відповідних норм трудового законодавства, менш як за рік, а саме 04.02.2021 р., ВРУ було 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» (далі – Закон № 1213-IX). Окрім усунення деяких редакційних неточностей та суперечностей, Законом № 1213-IX було внесено і більш суттєві зміни до КЗпПУ, а саме: 1) в ст. 29 деталізовано обов'язки власника або уповноваженого ним органу до початку роботи працівника за трудовим договором про дистанційну роботу; 2) в ст. 60 переглянуто деякі положення щодо сутності та змісту гнучкого режиму робочого часу; 3) в ст. 60-1 закріплено поняття та визначено специфіку надомної роботи як окремої форми організації праці; 4) в ст. 60-2 закріплено поняття та визначено особливості правового регулювання дистанційної роботи як окремої форми організації праці; 5) в ст. 134 та 135-1 уточнено підстави настання повної матеріальної відповідальності дистанційних працівників; 6) у ст. 153 розмежовано обов'язки щодо створення безпечних та нешкідливих умов праці між дистанційним працівником та власником або уповноваженим ним органом тощо [12].

Аналізуючи зміст зазначених нововведень, з позитивного боку слід відмітити той факт, що законодавець нарешті спромігся дати уніфіковане визначення дистанційної роботи як цілком самостійної форми зайнятості, що суттєво відрізняється від надомної праці. Зокрема, дистанційну роботу визначено як «форму 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» (ч. 1 ст. 60-2 КЗпПУ) [12]. Якщо дослівно проаналізувати наведене визначення, то можна дійти висновку, що при окресленні змісту дистанційної роботи законодавцем було взято за основу такі

її основні ознаки: 1) вона є однією із форм організації праці; 2) передбачає виконання працівником роботи поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця; 3) допускає вибір працівником місця виконання роботи; 4) ґрунтується на використанні інформаційно-комунікаційних технологій. Відразу ж зауважимо, що деякі із наведених вище ознак можна віднести до «класичних» ознак дистанційної роботи, тоді як інші – мають інноваційний характер і суттєво розширюють існуючі уявлення про дану форму організації праці. Разом з тим, варто також згадати про ознаки, які залишились поза межами уваги законодавця, не зважаючи навіть на їх важливе значення для окреслення правового становища учасників відповідних правовідносин.

То які ж ознаки характеризують дистанційну роботу на сучасному етапі розвитку правового регулювання організації праці в Україні? Детально проаналізувавши положення КЗпПУ, а також згаданих нами вище міжнародних нормативно-правових актів, ми можемо стверджувати, що такими ознаками є наступні: 1) дистанційна робота є однією із форм організації праці; 2) вона ґрунтується на використанні інформаційно-комунікаційних технологій; 3) може мати як постійний, так і тимчасовий характер; 4) запроваджується на підставі письмового трудового договору або наказу (розпорядження) роботодавця; 5) передбачає повне або часткове виконання працівниками роботи поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця; 6) допускає вибір працівниками робочого місця з обов'язковим покладанням на них відповідальності за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому; 7) надає працівникам можливість на власний розсуд розподіляти робочий час з обов'язковим дотриманням норм законодавства щодо його загальної тривалості; 8) допускає виведення працівників з-під дії правил внутрішнього трудового розпорядку; 9) гарантує працівникам право на відпочинок; 10) передбачає гнучкість при вирішенні питань, які стосуються забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, а також інших організаційних питань.

Повертаючись до характеристики Закону України № 1213-IX, варто зауважити, що більшість науковців і практичних працівників оцінили його положення як досить прогресивні, науково виважені та практично спрямовані. Слід погодитись із такими оцінками, особливо в частині чіткого розмежування дистанційної та надомної роботи як різних форм організації праці; вказівки на обов'язкове використання інформаційно-комунікаційних технологій під час організації дистанційної роботи; конкретизації обов'язкових умов, яким має відповідати трудовий договір про дистанційну роботу; визначення умов, наявність яких унеможливає укладання трудового договору про дистанційну роботу; гарантування дистанційним працівникам права самостійно визначати своє робоче місце та розподіляти робочий час на власний розсуд; передбачення можливості поєднання дистанційної та звичайної форм організації праці, а також випадків, за яких дистанційна робота може мати тимчасовий характер; визначення категорій осіб, які мають переважне право на укладання трудового договору про дистанційну роботу; гнучкості при вирішенні питань, які стосуються забезпечення працівників необхідним обладнанням, програмно-технічними та іншими засобами; поширення на дистанційних працівників загальних гарантій у сфері захисту їх прав на відпочинок, гідну оплату праці, соціальний та інший захист тощо.

Водночас, не зважаючи на всі перераховані вище позитивні характеристики Закону України № 1213-IX, деякі із передбачених у ньому нововведень мають суперечливий характер, деякі – потребують подальшої деталізації

та конкретизації, а деякі – вимагають якісного оновлення у зв'язку зі зміною суспільно-політичної ситуації в нашій країні. Так, окупація значної частини території України, знищення або пошкодження великої кількості підприємств, адміністративних будівель, навчальних закладів, офісних приміщень, а також приватного житла громадян, постійні обстріли і ракетні бомбардування, виїзд за кордон значної частки працездатного населення, збільшення кількості внутрішньо переміщених осіб – це далеко не повний перелік причин, які спричинили нову хвилю збільшення частки дистанційних працівників в загальній структурі працюючого населення. Відтак, зміни, які були внесені до КЗпПУ ще рік тому, частково втратили свою ефективність, оскільки виявились неспроможними адекватно регулювати цілу низку специфічних суспільних відносин у трудовій сфері, які склалися в умовах воєнного стану. Зокрема, найбільше нарікань і зауважень викликають положення ч. 11 ст. 60-2 КЗпПУ, що передбачають можливість запровадження дистанційної роботи «наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі», в тому числі в разі «виникнення загрози збройної агресії». Дослівне трактування наведеної законодавчої норми викли-

кає цілком логічне запитання про тотожність таких понять, як «загроза збройної агресії» та «введення режиму воєнного стану»? Ця ж частина зобов'язує працівника ознайомитись із таким наказом (розпорядженням) протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. Знову виникає запитання: в якій формі має відбуватись таке ознайомлення, якщо працівник був вимушений негайно евакуюватись у більш безпечне місце? КЗпПУ не дає також відповіді на питання, яким чином і яким документом в зазначеній ситуації будуть врегульовані такі істотні умови праці дистанційних працівників, як забезпечення необхідним обладнанням, програмно-технічними та іншими засобами; порядок і строки виплати компенсації за використання таких засобів; порядок і строки подання звітів про виконану роботу; форми і методи здійснення контролю і нагляду за виконанням працівниками їх трудових обов'язків; облік робочого часу та часу відпочинку; оплата праці; розірвання трудового договору у випадку відсутності в працівника можливості працювати дистанційно та багато інших. Очевидно, що всі ці питання потребують негайного правового врегулювання, від якості та ефективності якого, без перебільшення, залежить соціально-економічна та політична стабільність у нашій державі.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Новіков Д.О., Лук'янчиков О.М. Цивілістичний характер змін у Кодексі Законів про працю України, пов'язаних із впровадженням правового регулювання дистанційної роботи. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 4. С. 100–103.
2. Положення про умови праці надомників : затв. постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29 верес. 1981 р. № 275/17-99. *Закон Online* : сайт. URL: [https://zakononline.com.ua/documents/show/159449\\_\\_159449](https://zakononline.com.ua/documents/show/159449__159449).
3. Конвенція Міжнародної організації праці № 177 «Про надомну працю» : підписана 20 черв. 1996 р. *Верховна Рада України* : сайт. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_327#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text).
4. Рекомендації Міжнародної організації праці № 184 «Щодо надомної праці» : ухвалена від 20 черв. 1996 р. *Верховна Рада України* : сайт. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_100#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100#Text).
5. Рамкова угода соціальних партнерів ЄС щодо дистанційної роботи : прийнята від 16 лип. 2002 р. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/genericdocument/wcms\\_751990.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_751990.pdf).
6. Конвенція Міжнародної організації праці № 189 «Про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів)» : підписана від 16 черв. 2011 р. *Верховна Рада України* : сайт. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_530#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530#Text).
7. Рекомендація Міжнародної організації праці № 201 «Про гідну працю домашніх працівників» : прийнята Міжнародною конференцією праці від 16 черв. 2011 р. URL: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551502:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551502:NO).
8. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26 листоп. 2015 р. № 848-VIII. *Верховна Рада України* : сайт. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/848-19/page>.
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 30 берез. 2020 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 18. Ст. 123.
10. Беззуб І. Дистанційна форма зайнятості: українські та зарубіжні реалії. *Громадська думка про правотворення*. 2020. № 16 (201). С. 4–11. URL: <http://nbuviar.gov.ua/images/dumka/2020/16.pdf>.
11. Сімутіна Я. Дистанційна праця в умовах карантину: спроба правового врегулювання. *Судебно-юридическая газета*. 2020. 5 мая. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distantsiy-na-pratsya-v-umovakh-karantinusproba-pravovogo-vregulyuvannya>.
12. 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 лют. 2021 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 20. Ст. 178.