

УДК 331: 335.01

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.06.59>

## ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ НАДОМНОЇ ТА ДИСТАНЦІЙНОЇ ФОРМ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІД ЧАС ДІЇ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ

**Кузнецова М.Ю.,**

кандидат юридичних наук, доцент  
завідувач кафедри приватного та соціального права  
Сумський національний аграрний університет  
ORCID: 0000-0003-3566-6016

**Авраменко Д.А.,**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти  
зі спеціальності 081 «Право»,  
Сумський національний аграрний університет

**Кузнецова М.Ю., Авраменко Д.А. Особливості використання надомної та дистанційної форм трудової діяльності під час дії правового режиму воєнного стану.**

Стаття присвячена визначенню й характеристиці особливостей використання надомної та дистанційної форм трудової діяльності під час дії правового режиму воєнного стану. Кожна з них надає ряд істотних переваг, що мають неабияку цінність у сучасних умовах та реально сприяють задоволенню нагальних економічних інтересів соціуму. Реалізація таких форм у значних масштабах позитивно відобразиться на економічній безпековій складовій. Наголошено на важливості максимального використання потенціалу трудового законодавства у питаннях зайнятості населення. Акцентовано на необхідності знаходити баланс між фізичною змогою виконання трудових функцій та уникнення більшості наслідків від повномасштабного вторгнення. Виходячи з цього, загострено увагу на потребі активного використання надомної і дистанційної форм діяльності з огляду на економічну виснаженість країни й необхідність задовольняти персональні потреби громадян, у тому числі щодо утримання близьких родичів, членів сім'ї та інших осіб. Розглянуто, проаналізовано й порівняно надомну та дистанційну форму трудової діяльності крізь призму національного законодавства. Акцентовано увагу на ключових їх аспектах (місці роботи, оплати праці, часу відпочинку, обсягу трудових прав працівників, приналежності обладнань, матеріалів або інших ресурсів, необхідних для виконання відповідної діяльності тощо). Проаналізовано законодавство, що регулює використання надомної та дистанційної форм трудової діяльності під час дії правового режиму воєнного стану. Виокремлено переваги та недоліки дистанційної форми організації праці. Зроблено висновок,

що особливості надомної та дистанційної роботи переважно стосуються місця виконання роботи, строку та форми трудового договору, а також розподілення робочого часу. Також відбулася трансформація правового регулювання робочого часу та відпочинку працівників, включаючи зміни в установленні годин початку та закінчення роботи, збільшення тривалості робочого часу.

**Ключові слова:** трудові функції, трудовий договір, повномасштабне вторгнення, економіка, економічна активність населення.

**Kuznetsova M., Avramenko D., Peculiarities of the use of home and remote forms of labor during the legal regime of martial law.**

The article is devoted to the definition and characteristics of the peculiarities of the use of home and remote forms of labor during the legal regime of martial law. Each of them provides a number of significant advantages that are of great value in modern conditions and really contribute to the satisfaction of the urgent economic interests of society. The implementation of such forms on a large scale will have a positive effect on the economic security component. The importance of maximum use of the potential of labor legislation in matters of population employment is emphasized. Emphasis is placed on the need to find a balance between the physical ability to perform work functions and avoiding most of the consequences of a full-scale invasion. Based on this, attention has been focused on the need to actively use home and remote forms of activity in view of the economic exhaustion of the country and the need to satisfy the personal needs of citizens, including the maintenance of close relatives, family members and other persons. Considered, analyzed and compared home-based and remote forms of labor through the prism of national legislation. Attention is focused on their

key aspects (place of work, wages, rest time, scope of labor rights of employees, belonging to equipment, materials or other resources necessary for the performance of the relevant activity, etc.). The legislation regulating the use of home and remote forms of labor activity during the legal regime of martial law is analyzed. The advantages and disadvantages of the remote form of work organization are highlighted. It was concluded that the peculiarities of home and remote work mainly relate to the place of work, the term and form of the employment contract, as well as the distribution of working time. There was also a transformation of the legal regulation of working hours and rest of employees, including changes in the establishment of the starting and ending hours of work, an increase in the duration of working hours.

**Key words:** labor functions, labor contract, full-scale invasion, economy, economic activity of the population.

**Постановка проблеми.** Триваюче повномасштабне вторгнення та сукупна дія деяких соціально-економічних факторів зумовлюють необхідність перегляду низки усталених моделей життєдіяльності суспільства. В умовах постійної загрози життю, здоров'ю населення, а також різним об'єктам права власності, суб'єкти правовідносин стикаються з низкою проблем. Зокрема, йдеться про потребу мінімізації впливу факторів, що виникають внаслідок воєнних дій. При цьому для задоволення власних запитів та потреб своїх близьких виникає необхідність бути соціально активним громадянином. У такій обстановці більшість суспільства намагається знайти компромісні рішення, оскільки альтернативна поведінка може призвести до появи багатьох негативних наслідків.

Одним із актуальних аспектів є питання організації трудової діяльності в умовах дії правового режиму воєнного стану. Виконання трудових функцій значної кількості працівників, за наслідками повномасштабного вторгнення, ускладнилось або унеможливилось, що має закономірним наслідком появи інших істотних ризиків. Насамперед, йдеться про фінансову і матеріальну неможливість забезпечувати власне існування й утримання близьких родичів, членів сім'ї та інших осіб. Інша негативна сторона – невідворотне зменшення бюджетних надходжень внаслідок скорочення податків від заробітних плат, винагород та інших форм активності громадян. Зазначені тенденції є небажаними та критичними для воюючої й економічно виснаженої країни.

В умовах сьогодення стрімкої популярності набувають такі форми трудової діяльності, як надомна й дистанційна роботи. Кожна з них надає ряд істотних переваг, що мають неабияку цінність у сучасних умовах та реально сприяють задово-

ленню нагальних економічних інтересів соціуму. Реалізація таких форм у значних масштабах позитивно відобразиться на економічній безпековій складовій. З огляду на викладене, проблематика надомної й дистанційної форм трудової діяльності в умовах дії правового режиму воєнного стану є актуальною й вимагає уваги.

**Стан наукової розробки.** Різні аспекти правового регулювання відносин, що виникають під час реалізації надомної й дистанційної форм трудової діяльності, були предметом наукового інтересу таких вчених, як В.Я. Бурак [7], О.Є. Луценко [8], І.І. Моторна [9], О.А. Науменко [1], С.М. Прилипко й О.М. Ярошенко [2], О.А. Яковлев [3] та багатьох інших. Водночас питання провадження аналізованих форм і їх характеристика в умовах дії правового режиму воєнного стану не були широко розкриті у наукових джерелах.

**Метою** роботи є аналіз надомної й дистанційної форм трудової діяльності в умовах дії правового режиму воєнного стану з наступним визначенням особливостей такої діяльності.

**Виклад основного матеріалу.** Для змістовного аналізу вказаних форм трудової діяльності першочерговим убачається розкриття суті кожної з них. Розуміння базових засад надасть змогу висвітлити їх особливості та з'ясувати переваги саме для умов воєнного часу.

Стосовно надомної форми трудової діяльності, то різні аспекти її реалізації перебували у полі зору О.А. Науменка [1], С.М. Прилипко й О.М. Ярошенко [2], О. А. Яковлева [3] та інших. Тобто, різні аспекти порушеної проблематики перебували в полі зору провідних вітчизняних дослідників у певні періоди.

Відносно смислового навантаження центральної дефініції, то згідно з п. «а» ст. 1 Конвенції про надомну працю № 177 від 20.06.1996 р. [4] йдеться про роботу, котру особа виконує: 1) за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; 2) за винагороду; 3) з метою виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються, якщо тільки ця особа не має в своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень [4]. Як бачимо, на міжнародно-правовому рівні питанню надомної праці присвячена особлива увага в статусі одного з рівнозначних численних аспектів санкціонованої охорони. Разом з цим, вказаним документом визначено низку фундаментальних засад такої праці, які обов'язкові до уваги країнами-учасниками одноіменного документа.

Щодо самого бачення змістовного наповнення такої дефініції на міжнародному рівні, то доцільно відмітити, що йдеться про декілька обов'язкових умов, які, сукупно, дають юридичні підстави позиціонувати певний тип зайнятості надомною роботою. Зокрема, йдеться про автономію працівника у виборі місця безпосереднього виконання трудової (-их) функції (й). Однак, не допускається провадити таку діяльність у виробничих приміщеннях роботодавця. При цьому, вбачаємо, що йдеться лише про того роботодавця, для якого реалізується ця трудова (-і) функція (і). Обов'язковою є також винагорода за вказану працю, тобто попередньо обумовлені цінності, що надаються після виконання певних завдань чи усього обсягу роботи.

Також необхідно зауважити, що міжнародні стандарти не передбачають обмежень відносно приналежності обладнань, матеріалів або інших ресурсів, необхідних для виконання відповідної діяльності, за певних винятків. Іншими словами, вони можуть бути власністю роботодавця або працівника. Стосовно виключення, то йдеться про автономію й економічну незалежність надомного працівника, яка може бути передбачена національним законодавством, або впливати із результатів правозастосовної практики.

Ще одним обов'язковим критерієм віднесення тієї чи іншої діяльності до категорії «надомна робота» є її систематичність. Такий висновок можна зробити виходячи з аналізу п. «b» ст. 1 Конвенції про надомну працю № 177 від 20.06.1996 р. [4]. Його суть полягає в тому, що періодичне виконання трудової (-их) функції (й) не надає підстави позиціонувати її надомною роботою.

На національному рівні під вказану роботу пропонується розуміти форму організації праці, за якої вона виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця (ст. 60<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [5]). Ознайомлюючись із пропонованим баченням законодавця та враховуючи інші положення, визначені цією статтею, можна зробити висновок, що концептуально воно відповідає міжнародній дефініції. При цьому, про що акцентувалася увага у Конвенції про надомну працю № 177 від 20.06.1996 р. [4], на національному рівні здійснено деякі уточнення, адаптовані до вітчизняних практик.

Насамперед, йдеться про обов'язкову фіксацію робочого місця працівника та неможливість її

зміни без поважної причини, а саме неможливості виконання роботи на фіксованому робочому місці з незалежних від нього причин [5]. У той же час, ні законодавець, ні судова практика поки не наводять вичерпного переліку підстав для вказаної зміни робочого місця. Припускаємо, що до їх числа слушно віднести 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 [5], а також інші фактори об'єктивного характеру. Таку думку обумовлена логікою викладу абз. 8 ст. 60<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [5], норми якої хоч і спрямовані на інший аспект, однак стосуються питання організації надомної роботи. Варто також зауважити, що надомний працівник може ініціювати зміну місця реалізації трудової (-их) функції (й) виключно у порядку та способи, передбачені трудовим договором про надомну роботу.

Однією з базових особливостей надомної роботи від загального режиму діяльності підприємства, установи, організації є його поширення на таких працівників. Винятки щодо відхилення від цього правила мають обов'язково передбачатися у трудовому договорі. При цьому тривалість робочого часу не може перевищувати законодавчо встановлених показників. Аналогічна позиція законодавця й щодо питань нормування та оплати праці, а також обсягу трудових прав працівників [5]. Зазначений підхід є слушним і виправданим із огляду на існуючі конституційні права [6] працівників.

Заслуговує уваги питання забезпечення приналежності обладнань, матеріалів або інших ресурсів, необхідних для виконання відповідної діяльності. Визначено, що таких обов'язок покладається на роботодавця, якщо інше не визначено договором [5]. При цьому працівник у разі використання своїх інструментів має право на відповідну компенсацію [5]. Такий підхід є слушним і виправданим, оскільки забезпечує майнові інтереси надомного працівника.

Необхідно зауважити, що надомна робота може бути запроваджена виключно для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таким навичкам [5]. Тобто існують певні юридичні обмеження стосовно осіб, які можуть провадити вказану форму трудової діяльності. Водночас у нормативно-правових актах чи судових рішеннях не зустрічається положення щодо оцінки засвоєння тих чи інших навичок. На наше переконання, на практиці таке оцінювання здійснює роботодавець, виходячи з власних міркувань. Такі судження можуть базуватися на досвіді, результатах попередньої діяльності у загальному режимі, думках інших працівників, керівників тощо.

Як бачимо, надомна робота є однією з форм трудової діяльності, націлена на підвищення або підтримання існуючого рівня ефективності виробничого процесу. У сучасних реаліях, для такої діяльності характерним є фіксація місця реалізації трудової (-их) функції (й), підпорядкування загальному режиму діяльності підприємства, установи, організації, рівність у питаннях тривалості робочого часу, нормування, оплати праці, а також обсягу трудових прав працівників. Зазвичай, обов'язок щодо забезпечення обладнанням, матеріалами або іншими ресурсами, необхідними для виконання відповідної діяльності, покладається на роботодавця. Виконання надомної роботи можливо лише особами, які мають відповідні практичні навички виконання, або можуть їх здобути.

Щодо іншої категорії – «дистанційна робота», то на законодавчому рівні й у наукових колах їй присвячена увага. Зокрема, окреслена проблематика вивчалася та досліджувалася В. Я. Бураком [7], О. Є. Луценко [8], І. І. Моторною [9], а також іншими дослідниками. Тобто, спостерігається жвавий інтерес і до вказаної форми трудової діяльності.

Ст. 60<sup>2</sup> Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [5] передбачено, що 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 [5]. Примітно, що поява цієї позиції у трудовому законодавстві відбулася одночасно з надомною роботою в межах одного акту (ЗУ «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 [10]), тобто мало місце запровадження декількох атипових форм діяльності. Не виникає сумніву, що вони будуть різнитися між собою за деякими фундаментальними позиціями.

На відміну від надомної роботи, особа, котра працює дистанційно, самостійно обирає місце виконання трудової (-их) функції (й) і несе відповідальність за забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці на ньому [5]. З огляду на це, а також враховуючи інші положення законодавства, слушним буде вказати, що вона може змінювати таке місце не попереджаючи роботодавця, а також не обмежена у кількості цих змін. Більше того, за погодженням між працівником і роботодавцем можливе поєднання типової форми діяльності з дистанційною. При цьому безпосереднє її виконання може здійснюватися у приміщенні чи на території роботодавця [5]. В цих випадках усе залежить від відповідних умов

договору, укладеного між працівником та роботодавцем.

Ще однією з відмінностей доцільно вважати не підпорядкування дистанційних працівників правилам внутрішнього трудового розпорядку. Порівняно з надомною роботою, зворотній виняток передбачає таке підпорядкування, якщо це передбачено договором про дистанційну роботу [5]. З іншого боку, спільним між цими формами є те, що в обох випадках йдеться про неухильне дотримання роботодавцем норм стосовно загальної тривалості робочого часу.

Всі інші аспекти щодо організації здійснення дистанційної трудової діяльності передбачаються договором, укладеним між працівником та роботодавцем. При цьому, якщо питання щодо забезпечення працівника необхідним обладнанням, у тому числі програмно-технічними засобами, матеріалами, й іншими ресурсами не визначено у договорі, то відповідний обов'язок покладається на роботодавця.

Законодавцем також передбачені додаткові гарантії щодо часу відпочинку дистанційних працівників із огляду на характер вказаної форми трудової діяльності [5]. Це має сприяти ефективному виконанню обов'язків, а також охороні прав працівників.

Порівняно з надомною роботою, не передбачається обмежень щодо категорії осіб, які можуть провадити трудову діяльність дистанційно. До того ж, є певні уточнення відносно окремих категорій на предмет можливості здійснювати аналізовану форму такої діяльності.

У цілому дистанційна робота є ще однією з нових атипових форм виконання трудової (-их) функції (й). Вона протиставляється як альтернатива надомній роботі та покликана вирішити ті проблеми, що виникають у випадку застосування попередньої форми. Дистанційна робота характеризується відсутністю фіксації місця провадження трудової діяльності, не підпорядкування загальному режиму діяльності, рівності у питаннях тривалості робочого часу. Водночас низка інших аспектів здійснення дистанційної трудової діяльності передбачаються договором, укладеним між працівником та роботодавцем. Обов'язок щодо забезпечення обладнанням, матеріалами або іншими ресурсами, необхідними для виконання відповідної діяльності, у разі договірної неврегульованості, покладається на роботодавця. Виконання дистанційної роботи можливо всіма працівниками підприємства, установи й організації.

Говорячи про особливості використання надомної та дистанційної форм трудової діяльності під час дії правового режиму воєнного стану, варто зауважити, що вказані форми урегульовано Законом України № 1213-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удо-



сконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» [10]. Законодавчим підґрунтям трудових взаємовідносин виступає типовий трудовий договір, однак основною відмінною рисою виступає те, що в основі вказаних типів зайнятості є принцип гнучкості режиму робочого часу, що уможлиблює встановлення іншого режиму роботи, аніж визначено у правилах внутрішнього трудового розпорядку, однак із дотриманням денної, тижневої чи іншої, визначеної на певний обліковий період норми тривалості робочого часу, що відображено у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Принцип саморегулювання робочого часу дозволяє працівникові адаптувати час початку і закінчення роботи, а також тривалість робочого дня. Цей принцип має особливе значення в умовах збройної агресії, оскільки він суттєво впливає на рівень безпеки та захищеності працівника [11, с. 129].

За загальним правилом, договір про дистанційну роботу укладається в письмовій формі. Проте, у воєнний період, відповідно до Закону України № 2136-IX, сторони можуть визначати форму трудового договору за взаємною згодою. Таким чином, працівник і роботодавець мають право самостійно визначати, чи буде трудовий договір про дистанційну роботу у письмовій чи усній формі. У випадку загрози збройної агресії, роботодавець може вводити дистанційну роботу наказом (розпорядженням) без укладення трудового договору в письмовій формі. Однак працівник повинен бути ознайомлений з цим наказом (розпорядженням) протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи [12, с. 245]. Разом з цим, свої особливості має строк укладення трудового договору в умовах воєнного стану. Якщо раніше перевага надавалась безстроковому трудовому договору, то наразі «з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника» [12, с. 245]. Вказане положення стосується й дистанційної роботи.

Стосовно місця роботи, то трудовим законодавством передбачено, що працівник має право самостійно обирати місце виконання дистанційної роботи, включаючи можливість працювати за кордоном, якщо є технічні можливості. Проте, згідно з постановами Кабінету Міністрів України від 12 квітня 2022 року № 440 та від 26 квітня 2022 року № 481, під час воєнного стану дистанційна робота можлива лише на території України для держслужбовців та працівників державних

органів, а також для працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки. Такі обмеження суперечать статті 60-2 Кодексу законів про працю України, яка надає працівникам право на вибір місця дистанційної роботи. Законодавство не містить вимог про обов'язкове виконання дистанційної роботи на території України під час воєнного стану, і також не передбачає повноважень Кабінету Міністрів для встановлення особливостей для певних категорій працівників [7, с. 529].

Згідно з умовами договору про дистанційну роботу, працівник має право самостійно розподіляти свій робочий час, але в рамках встановлених норм трудового законодавства. Проте в період дії воєнного стану, це право обмежується, оскільки робочий час, зокрема час початку і закінчення роботи, визначається роботодавцем. Також варто відзначити, що в національному законодавстві загальна тривалість робочого часу зросла для всіх працівників, включаючи тих, що працюють дистанційно. У зв'язку з цим, можливе збільшення робочого часу для працівників, які працюють дистанційно. У такому випадку оплата праці повинна також збільшуватися пропорційно відпрацьованому часу [12, с. 245].

Аналіз трудового законодавства дозволяє виокремити ряд переваг для працівників, які обирають дистанційну форму організації праці: можливість планування часу та робочого режиму; відсутність обов'язкового виконання правил внутрішнього трудового розпорядку; свобода у виборі робочого місця; зменшення витрат, наприклад, на проїзд на роботу; відчуття більшої свободи у разі планування свого часу. З точки зору роботодавців також існують значні переваги, а саме: відсутність необхідності устаткування робочими місцями; розширення географії залучення працівників; можливість залучення більш мотивованих працівників. Проте, наявні й певні виклики та проблеми, такі як контроль за виконанням роботи, збереження комерційної таємниці, а також обмежені можливості кар'єрного зростання для працівників, що працюють дистанційно [13, с. 165].

Щодо надомної роботи, то робоче місце працівника є фіксованим і не може бути змінено за ініціативи працівника без попередньої згоди роботодавця. Процес виконання надомної роботи підпадає під загальний режим функціонування підприємства. У воєнний час впровадження надомної роботи може бути проведено наказом (розпорядженням) роботодавця, і при цьому не обов'язково укладати трудовий договір про надомну роботу у письмовій формі. Працівник повинен ознайомитися з таким наказом (розпорядженням) протягом двох днів з моменту його прийняття, але до початку виконання надомної роботи [14].

**Висновки.** Відповідно до сформульованої мети було здійснено аналіз надомної й дистанційної форм трудової діяльності в умовах дії правового режиму воєнного стану та визначено особливості такої діяльності. Зокрема, такі особливості переважно стосуються місця виконання роботи, строку та форми трудового договору, а також розподілення робочого часу. Також відбулася трансформація правового регулювання робочого часу та відпочинку працівників, включаючи зміни в установленні годин початку та закінчення роботи, збільшення тривалості робочого часу.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Науменко О.А. Надомна праця як одна з форм забезпечення зайнятості. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2010. № 17. С. 332.
2. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручн. / 4-те вид., перероб. і доп. Харків : ФІНН. 2011. 800 с.
3. Яковлев О.А., Ванджурак М.М. Теоретико-правові аспекти розвитку та впровадження надомної та дистанційної праці в сучасних реаліях. *Право та інноваційне суспільство*. 2020. № 2 (15). С. 56–62.
4. Конвенція про надомну працю № 177: Конвенція, Міжнародний документ від 20 червня 1996 р. № 177. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_327#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text).
5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
6. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
7. Бурак В.Я. Про особливості дистанційної роботи в умовах воєнного стану. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи пра-* ва): у 2 т.: матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.). за загальною редакцією С. В. Ківалова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика». 2022. Т. 1. С. 526–529.
8. Луценко О.Є. Трудово-правові аспекти використання дистанційної праці в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2022. Т. 2 № 72. С. 27–31.
9. Моторна І.І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 3. С. 6–12.
10. 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 4 лютого 2021 р. № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>.
11. Машков К.Є, Горностай О.Б., Товт Т.О. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: нормативно-правове регулювання. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. № 1. С. 125–131.
12. Мельничук О.Ф., Мельничук М.О., Павліченко І.М. Правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2022. Вип. 70. С. 242–247.
13. Золотухінка Л. Значення дистанційної форми організації роботи для забезпечення інтересів працівників (на прикладі Нідерландів). *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2023. № 1. С. 164–170.
14. Поліщук В. «Достатньо наказу керівника»: про надомну роботу під час воєнного стану розповіла адвоката. *Факти*. 2022. URL: <https://fakty.ua/402856-quot-dostatnochno-prikaza-rukovoditelya-quot-o-nadomnoj-rabote-vo-vremya-voennogo-polozheniya-rasskazala-advokat>.