

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.01.2.11>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ: ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПАРИТЕТУ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКА ТА РОБОТОДАВЦЯ

Маленко О.В.,

*асистент кафедри приватного права
Чернівецького національного університету**імені Юрія Федьковича*

ORCID: 0009-0008-5015-1567

e-mail: o.malenco@gmail.com

Маленко О.В. Правове регулювання дистанційної роботи в Україні: забезпечення паритету інтересів працівника та роботодавця.

У статті досліджено трансформацію ринку праці України під впливом глобальної цифровізації та соціально-економічних викликів. Акцентовано увагу на впровадженні дистанційної роботи як релевантної вимогам часу атипової форми зайнятості, що дозволяє адаптувати трудові відносини до умов пандемії та воєнного стану. Здійснено теоретичне розмежування понять «дистанційна робота», «надомна праця» та «фріланс». Доведено, що дистанційна та надомна робота є формами організації праці в межах трудового права, тоді як фріланс тяжіє до сфери самозайнятості. Висвітлено законодавчі новації, зокрема запровадження статей 60-1 та 60-2 КЗпП України, які закріпили автономію працівника у виборі робочого місця та розподілі робочого часу. Визначено ключові ідентифікатори дистанційної роботи: територіальну незалежність працівника, самостійне визначення ним робочого місця та розподіл робочого часу на власний розсуд при дотриманні встановлених норм тривалості праці, використання інформаційно-комунікаційних технологій. Проаналізовано процедурні аспекти: обов'язковість письмової форми договору (за винятком періодів загрози епідемії чи збройної агресії), специфіку інформування працівника про умови праці та можливість використання електронного документообігу (КЕП/УЕП). Окрему увагу приділено паритету інтересів: для роботодавця - це оптимізація витрат та залучення кваліфікованих фахівців без географічних обмежень; для працівників - економія часу на логістику та право на «відключення» для запобігання професійному вигоранню. Констатовано, що попри складнощі контролю та ризики технічних збоїв, дистанційна робота є стратегічно важливою моделлю організації праці, яка підвищує конкурентоспроможність організації та забезпечує баланс між професійною діяльністю працівників та їхнім особистим життям. Обґрунтовано необхідність використання цифрових інструментів (КЕП, електронні таблиці) для вдосконалення нормативно-правового поля та захисту інтересів сторін, а також необхідність подальшого вдосконалення механізмів цифрового обліку робочого часу та компенсації витрат працівника за використання власного обладнання.

Ключові слова: дистанційна робота, надомна праця, фріланс, КЗпП України, трудовий договір, інформаційно-комунікаційні технології, інтерес, право на відключення, цифровізація.

Malienko O.V. Legal regulation of remote work in Ukraine: ensuring the parity of interests between employee and employer.

The article examines the transformation of Ukraine's labor market under the influence of global digitalization and socio-economic challenges. Particular attention is focused on the implementation of remote work as a relevant atypical form of employment, which allows adapting labor relations to the conditions of the pandemic and martial law. A theoretical distinction is made between the concepts of «remote work», «homeworking», and «freelancing». It is proven that remote work and homeworking are forms of labor organization within the framework of labor law, while freelancing tends toward the sphere of self-employment. The study highlights legislative innovations, specifically the introduction of Articles 60-1 and 60-2 of the Labor Code of Ukraine, which established the employee's autonomy in choosing the workplace and distributing working time.

The key identifiers of remote work are determined: territorial independence of the employee, independent determination of the workplace, and distribution of working time at one's own discretion while observing the established norms of labor duration, as well as the use of information and communication technologies. Procedural aspects are analyzed: the mandatory written form of the contract (except for periods of epidemic threats or armed aggression), the specifics of informing the employee about working conditions, and the possibility of using electronic document management (QES/AES). Special attention is paid to the parity of interests: for the employer, it is cost optimization

and the attraction of qualified specialists without geographical restrictions; for employees, it is saving time on logistics and the «right to disconnect» to prevent professional burnout.

It is stated that despite control difficulties and the risks of technical failures, remote work is a strategically important model of labor organization that increases the competitiveness of organizations and ensures a balance between the professional activities of employees and their personal lives. The necessity of using digital tools (QES, electronic timesheets) to improve the regulatory framework and protect the interests of the parties is substantiated, alongside the need for further improvement of digital time-tracking mechanisms and compensation for employees' expenses related to the use of their own equipment.

Key words: remote work, homeworking, freelancing, Labor Code of Ukraine, labor contract, information and communication technologies, interest, right to disconnect, digitalization.

Постановка проблеми. Зміни в структурі світових економік, активний розвиток цифрових технологій у сфері виробництва і надання послуг зумовлюють реновацію й соціально-економічних відносин. Сфера трудових відносин та сфера зайнятості модифікуються, змінюючи при цьому як потреби у трудових ресурсах, так і форму їх використання. Безперечно, ринок праці досить ефективно трансформується і з'являються нові нестандартні форми зайнятості населення.

Однією із сучасних цифрових нестандартних форм зайнятості є дистанційна зайнятість. Дистанційна робота є такою формою організації процесу праці, в межах якої працівники підприємств, установ, організацій виконують свої обов'язки поза межами робочого простору роботодавця, й при цьому, в процесі праці комунікація відбувається за допомогою цифрових технологій. Дистанційна форма роботи, з однієї сторони, сприяє підвищенню рівня професійної гнучкості працівників та їх конкурентоздатності на ринку праці, а з іншої - сприяє зменшенню рівня безробіття та зниженню напруги на ринку праці. Звісно, що дистанційна робота за своєю природою не може бути ефективно застосована у всіх видах господарської діяльності. Дистанційно можуть працювати фахівці у таких професійних сферах, де основний зміст трудових функцій пов'язаний з обробкою інформації, здійсненням комунікацій, виконанням посередницьких операцій та наданням окремих професійних послуг. До таких сфер належать інформаційні технології, управління персоналом, фінансова діяльність (наприклад, бухгалтерський облік, аудит), консалтинг, дизайн (як от, графічний та UI/UX), перекладацькі послуги, закупівлі та інші подібні напрями.

Використання дистанційної форми роботи стало актуальним в умовах пандемії вірусу COVID-19 та продовжує бути актуальним й далі, адже дистанційна форма роботи впроваджується навіть на таких підприємствах, де раніше не використовувалась, як от дистанційна робота науково-педагогічних працівників. Проте, незважаючи на очевидні переваги та актуальність дистанційної форми зайнятості, все ж виникають різні дискусійні питання як в соціально-економічному розрізі, так й у сфері забезпечення балансу інтересів роботодавців та працівників.

Стан опрацювання. Теоретичні та практичні аспекти правового забезпечення дистанційної роботи досліджувалися у наукових доробках таких українських вчених як О.М. Ярошенко, М.І. Іншин, Я.В. Свічкарьова, В.В. Жернаков, М.Ю. Кузнецова, Д.О. Плехов, С.С. Сільченко, І.Я. Кисельов та інші.

Метою статті є дослідження правового регулювання дистанційної роботи як адаптивної форми зайнятості в Україні, яке спрямоване на визначення шляхів гармонізації економічних вигод роботодавців та соціально-трудова інтересів працівників.

Виклад основного матеріалу. Перш за все необхідно розмежувати такі форми організації праці, як дистанційна робота, надомна робота та фріланс.

Так, у науковій літературі дистанційну роботу визначають як виконання працівником трудових функцій поза межами традиційного офісу із застосуванням телекомунікаційних засобів зв'язку [1, с. 133], або як форму зайнятості працівників, де трудова функція виконується у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій з гнучким графіком роботи, що означає можливість оптимізації робочого часу та самостійного визначення працівником часу відпочинку, а також з вільним вибором робочого місця та у спокійній робочій обстановці [2, с. 48].

Щодо фрілансу, то дане поняття часто досліджується через призму зайнятості, зокрема, фріланс розглядають як форму самозайнятості, що полягає у наданні послуг, переважно віддалено, на підставі короткострокових договорів щодо виконання визначеного переліку робіт, укладених між замовником і виконавцем, без включення останнього до штату організації [3, с. 144] або як нетрадиційну форму зайнятості, котрій притаманні такі ознаки, як відсутність основного робочого місця у працівника, самостійне впорядкування працівником норм робочого часу та часу відпочинку, використання за необхідності свого обладнання, наявність у працівника можливості працювати одночасно з декількома роботодавцями, відсутність соціального захисту [4, с. 50].

В свою чергу, надомна робота була основною формою віддаленої зайнятості до моменту масового впровадження дистанційного формату внаслідок пандемії коронавірусу та визначалася як праця

надомників – осіб невисокої кваліфікації, які виконують вдома головним чином нескладну, ручну роботу [5, с. 16].

Отже, дистанційна та надомна робота є формами організації праці в межах класичного трудового права, тоді як фріланс тяжіє до сфери самозайнятості. Головною лінією розмежування виступає ступінь залежності працівника від роботодавця та обсяг соціально-правових гарантій працівника.

На сьогодні, з огляду на широке використання роботи у віддаленому форматі доцільно оцінити реальний досвід використання саме дистанційної роботи та дослідити таку форму роботи через призму забезпечення паритету економічних інтересів роботодавця та соціально-трудова інтересів працівників.

В Україні дистанційну форму організації праці та надомну, як самостійні форми, було запроваджено 27 лютого 2021 року. Так, Кодекс законів про працю України було доповнено такими статтями: статтею 60¹ «Надомна робота» та статтею 60² «Дистанційна робота», а також було внесено зміни до інших статей цього кодексу та до Закону України «Про охорону праці».

Відповідно до ст. 60² КЗпП України, «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» [6].

Так, визначальними ознаками дистанційної роботи є те, що працівник:

- самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому (ч. 4 ст. 60-2 КЗпП України);
- розподіляє робочий час на власний розсуд (ч. 5 ст. 60-2 КЗпП України), втім, загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, встановлених статтями 50 і 51 КЗпП України, тобто, не може перевищувати 40 годин на тиждень або 24/36 годин на тиждень для визначених категорій працівників;
- не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором (ч. 5 ст. 60-2 КЗпП України) [6].

Отже, чинне законодавство прямо передбачає можливість виконання роботи поза приміщенням роботодавця, що надає працівнику право здійснювати трудові функції у будь-якому місці, у тому числі за межами України. При цьому правовий статус сторін трудових відносин та умови виконання роботи залишаються незмінними.

Як визначено законодавцем, з ініціативи роботодавця в трудовому договорі може бути передбачено обов'язок працівника, який працює дистанційно, дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку. У такому випадку до Правил внутрішнього трудового розпорядку доцільно включити положення про режим роботи дистанційних працівників.

Водночас, відповідно до ч. 2 ст. 29 КЗпП України, при укладенні трудового договору про дистанційну роботу на роботодавця покладено обов'язок забезпечити інформування працівника в узгоджений із останнім спосіб про наступне:

- місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи;
- права та обов'язки, умови праці;
- правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення);
- організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);
- тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;
- процедуру та встановлені КЗпП України строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець, а також, у разі потреби роботодавець надає працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, а також рекомендації щодо роботи з ними.

При цьому, законодавцем раціонально передбачено, що ознайомлення працівників з документами роботодавця, що визначають їхні права та обов'язки, може здійснюватися із застосуванням передбачених трудовим договором електронних комунікаційних засобів та з використанням удосконаленого або кваліфікованого електронного підпису (ч. 3. ст. 29 КЗпП України).

Окрім того, варто відмітити, що положеннями КЗпП України не заборонено сторонам організувати процес праці шляхом поєднання дистанційної форми роботи із офісною, де сторони можуть погодити скільки днів на тиждень працівник працює дистанційно, а скільки – офлайн, або ж погодити черговість дистанційних тижнів та офлайн-тижнів.

Щодо форми трудового договору, то за загальним правилом, згідно п. 6¹ ч. 1 ст. 24 КЗпП України письмова форма трудового договору про дистанційну роботу є обов'язковою. Утім, у чітко визначених випадках закон допускає запровадження дистанційної роботи без обов'язкового укладення трудового договору у письмовій формі, а саме:

- у період загрози поширення епідемії чи пандемії,
- у період необхідності самоізоляції працівника у випадках, визначених законодавством,
- за наявності загрози збройної агресії ,

за наявності загрози надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру (ч. 12 ст. 60² КЗпП України).

У таких випадках дистанційна робота запроваджується наказом (розпорядженням) роботодавця, із яким працівника ознайомлюють протягом двох днів з моменту його прийняття, але до фактичного початку дистанційної роботи. При цьому, порядок повідомлення працівника про зміну істотних умов праці, передбачений ч. 3 ст. 32 КЗпП України, тобто повідомлення не пізніше ніж за два місяці - не застосовується.

Водночас, слід мати на увазі, що в умовах дії воєнного стану застосовуються положення Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», де ч. 1 ст. 2 цього Закону передбачає, що сторони трудового договору самостійно, за взаємною згодою, визначають форму трудового договору відповідно [7]. Це означає, що в умовах воєнного стану трудовий договір про дистанційну роботу може бути укладений як у письмовій формі, так й у спрощеному порядку, наприклад, написання працівником заяви про прийняття на роботу та видання роботодавцем наказу про прийняття на роботу.

Відповідно до приписів частини другої статті 60–2 Кодексу законів про працю України, затвердження типової форми трудового договору про дистанційну роботу віднесено до повноважень центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері трудових відносин. Так, типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджена наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 № 913-21 «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу». Письмовий договір про дистанційну роботу обов'язково повинен містити умови про:

- трудову функцію працівника та вимоги до виконання роботи,
- звітність про виконану роботу та порядок комунікації між працівником та роботодавцем,
- облік робочого часу та часу відпочинку,
- забезпечення обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації, іншими засобами,
- компенсацію за використання працівником власної техніки та інші відшкодування, пов'язані з виконанням дистанційної роботи, як-от інтернету [8].

Запровадження дистанційної форми роботи не звільняє роботодавця від обов'язку провести інструктаж працівника з охорони праці, що фіксується у журналі інструктажів, який може бути як у паперовій, так й у електронній формі. Так, роботодавець може провести інструктаж теж в дистанційній формі, наприклад шляхом відеозв'язку, а працівник, щоб підтвердити, що він ознайомлений із нормами безпеки праці, підписує журнал своїм КЕП/УЕП.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити облік роботи, яку виконує працівник, навіть якщо він працює дистанційно. Це необхідно для коректного нарахування заробітної плати та дотримання вимог ст. 30 Закону України «Про оплату праці». Вважаємо, що для підтвердження відпрацьованого часу під час дистанційної роботи можна застосовувати: електронні табелі обліку робочого часу, журнали виконаних завдань, онлайн-інструменти, що автоматизують фіксацію присутності працівника на своєму робочому місці та облік виконаних задач.

Як й для працівників, які виконують роботу в межах робочого приміщення чи території роботодавця, так й для дистанційних працівників обов'язково має бути чітко визначений час відпочинку протягом робочого дня. В такий проміжок часу – «період відключення» для відпочинку – працівник має право повністю припинити будь-який інформаційний чи телекомунікаційний зв'язок із роботодавцем, і така відсутність контакту не розцінюється як порушення умов трудового договору чи трудової дисципліни.

Трудовий договір про дистанційну роботу повинен містити умови про порядок забезпечення працівника необхідним обладнанням, програмно-технічними ресурсами, засобами захисту інформації та іншими інструментами. Окрім того, у договорі мають бути визначені правила подання звітності, розміри й терміни компенсації за використання працівником власних чи орендованих засобів, а також порядок відшкодування витрат, пов'язаних із виконанням дистанційної роботи.

Як бачимо, впровадження дистанційної роботи на підприємстві, установі, організації має відбуватись з урахуванням інтересів як працівників, так й роботодавця, й при цьому, задля покращення різних стратегічних та виробничих показників підприємства, установи, організації.

Перш за все, дистанційна робота припускає використання цифрових технологій. Така робота не може бути виконана без телефона, комп'ютера, інтернету та інших інформаційно-комунікаційних мереж та технологій. А звідси, працівники, які виконують дистанційно свою роботу зобов'язані мати навички роботи із сучасними технологіями та здатність адаптуватись до нових умов, у тому числі шляхом оперативного оволодіння роботою з комп'ютерною чи іншою комунікаційною технікою.

Так як однією з ключових ознак дистанційної роботи є надання працівнику права самостійно визначати режим робочого часу та часу відпочинку, то залежно від того як працівник розподілить час для виконання трудових обов'язків, так й буде виконано весь обсяг роботи, що підлягає виконанню протягом певного періоду. При цьому для роботодавця визначальним є належне та своєчасне виконання працівником покладених на нього трудових функцій, незалежно від конкретного часу їх здійснення.

Дистанційна робота, передбачає можливість працівника вільно пересуватися в межах держави та за її межами без ризику втрати місця роботи. При цьому, чинне законодавство України не встановлює прямої заборони щодо виконання трудових обов'язків у дистанційному режимі за межами території держави. Під час вирішення питання щодо можливості дистанційної роботи з-за кордону необхідно враховувати положення внутрішніх розпорядчих актів відповідного підприємства, установи, організації. За відсутності в них вимоги щодо обов'язкової особистої присутності працівника на робочому місці виконання трудових обов'язків у дистанційному форматі з-за кордону допускається. Разом із тим, для окремих категорій працівників, чинним законодавством установлені спеціальні обмеження, зокрема дистанційна робота державних службовців та працівників державного органу за межами України допускається лише у разі службового відрядження, оформленого в установленому порядку [9]. Отже, саме територіальна незалежність працівника як одна з основних характерних рис дистанційної роботи має фундаментальне значення, оскільки саме вона становить основу організації та функціонування моделі дистанційної роботи як особливого формату здійснення трудової діяльності.

Дистанційна робота зумовлює економію фінансових ресурсів роботодавця. Надання працівникам можливості виконувати трудові обов'язки в дистанційному режимі без зменшення їх обсягу не передбачає необхідності здійснення додаткових витрат на облаштування робочих місць, організацію харчування, оплату проїзду та інші супутні витрати. Зазначена обставина має позитивне економічне значення, оскільки дає змогу роботодавцю поєднати підвищення ефективності використання трудового потенціалу працівників із оптимізацією фінансових витрат підприємства, установи, організації.

Використання дистанційної роботи на підприємстві, установі, організації сприяє економії робочого часу та особистого часу працівників, які виконують трудові обов'язки дистанційно. Однією з ключових передумов зацікавленості працівників у дистанційному форматі праці є істотне скорочення часу, що витрачається на дорогу до стаціонарного робочого місця та у зворотному напрямку. Застосування дистанційної роботи створює умови для більш раціонального розподілу часу працівника, зокрема з метою забезпечення особистого життя, професійного розвитку та інших законних інтересів. Зазначені чинники позитивно впливають на психологічний стан працівника, рівень його працездатності та ефективність виконання ним трудових функцій, що, у свою чергу, сприяє підвищенню продуктивності діяльності підприємства в цілому. Відтак, економія часу працівника є вагомою перевагою дистанційної форми організації праці також і для роботодавця.

Використання дистанційного формату роботи працівників сприяє розширенню географії формування кадрового складу підприємства, установи, організації. Надання роботодавцем можливості виконання трудових обов'язків у дистанційному форматі істотно розширює територіальні межі працевлаштування. У такий спосіб роботодавець отримує доступ до більш широкого кола висококваліфікованих та конкурентоспроможних фахівців, що сприяє залученню до трудових відносин найбільш професійно підготовлених працівників. Підвищення рівня кваліфікації та професіоналізму персоналу безпосередньо впливає на зростання конкурентоспроможності підприємства, що, у свою чергу, має позитивний вплив на ефективність його діяльності та досягнення запланованих результатів.

Утім, використання дистанційної роботи на підприємстві супроводжується складностями у здійсненні контролю за трудовими процесами дистанційних працівників. За відсутності можливості безпосереднього спостереження за процесом виконання працівником своєї роботи роботодавцю складно здійснювати фіксацію та оцінювання фактично відпрацьованого часу та результатів праці дистанційних працівників. Ефективність дистанційної роботи може бути забезпечена за умови запровадження достовірного обліку виконуваної працівником роботи. Для підтвердження фактичного часу виконання трудових обов'язків у дистанційному режимі роботодавець вправі застосувати такі засоби: електронні таблиці обліку робочого часу; журнали обліку виконаних завдань; онлайн-інструменти та програмні засоби, що забезпечують автоматизовану фіксацію присутності працівника на робочому місці, виконаних завдань та обсягу здійснених трудових функцій.

При використанні дистанційної роботи на підприємстві, установі, організації не слід виключати також й наявність ризику виникнення технічних проблем. На сучасному етапі однією з ключових проблем дистанційної форми праці є ймовірність раптового виникнення технічних неполадок, таких як втрата інтернет-з'єднання, збій програмного забезпечення тощо. У разі виникнення помилок або збоїв працівники вимушені тимчасово призупиняти виконання обов'язків, що призводить до втрати робочого часу та, відповідно, зниження продуктивності праці. Сучасні організації, орієнтовані на підвищення ефективності, зацікавлені у забезпеченні зростання продуктивності кожного

працівника, включно з дистанційними, оскільки це безпосередньо впливає на результати діяльності організації та її конкурентоспроможність на ринку праці.

Висновки. Таким чином, дистанційна робота є релевантною вимогам часу гнучкою формою організації праці, що базується на виконанні роботи поза робочими приміщеннями чи територією власника та на широкому застосуванні інформаційно-комунікаційних технологій.

Завдяки використанню інформаційно-телекомунікаційних мереж поза межами класичного робочого приміщення, такий формат роботи забезпечує працівникам високий ступінь автономії, що проявляється у праві самостійно обирати місце виконання роботи та індивідуально розподіляти робочий час. Водночас це не скасовує обов'язку дотримання норм тривалості робочого часу, що потребує від сторін чіткого закріплення механізмів звітності. Основними викликами застосування дистанційної роботи залишаються складність контролю за робочим процесом та технічні збої, що зумовлюють використання сучасних систем контролю робочого часу та закріплення в трудових договорах алгоритму дій у разі втрати інформаційно-телекомунікаційного зв'язку. При цьому, впровадження дистанційної форми праці забезпечує паритет інтересів, зокрема, для роботодавця - це економія ресурсів на утримання робочих приміщень та доступ до ширшого кола висококваліфікованих фахівців, що підвищує конкурентоспроможність організації, а для працівників - це скорочення часових витрат на логістику та реалізація права на «відключення», що є критично важливим для запобігання професійному вигоранню.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Свічкарьова Я. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості. *Держава та регіони*. Серія «Право». 2013. № 1 (39). С. 129–134. URL: http://www.law.stateandregions.zp.ua/archive/1_2013/29.pdf (дата звернення: 25.12.2025).
2. Іншин М.І. Види та зміст переваг дистанційної зайнятості працівників в Україні. Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття. Харків: НДІ ППСН. 2020. С. 48-51. URL: https://library.pp-ss.pro/index.php/ndippsn_20200619/article/view/inshyn/pdf (дата звернення: 25.12.2025).
3. Заболотна Н.Я. Фріланс як нова форма зайнятості та трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 1. С. 143-145. URL: http://lsej.org.ua/1_2022/34.pdf (дата звернення: 26.12.2025).
4. Чернишова Л., Славенко Є. Особливості розвитку фрілансу як гнучкої форми організації праці персоналу в сучасних умовах розвитку економічних відносин. *Економіка: реалії часу*. 2022. Вип. 5 (63). URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2022/No5/49.pdf> (дата звернення: 27.12.2025).
5. Мельник К.Ю. Сучасне правове регулювання дистанційної та надомної роботи. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 12-22. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/handle/123456789/17145> (дата звернення: 22.12.2025).
6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII: станом на 27.09.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 22.12.2025).
7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX: станом на 04.12.2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 25.12.2025).
8. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 № 913-21: станом на 05.05.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> (дата звернення: 25.12.2025).
9. Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану: Постанова КМУ від 12 квітня 2022 р. № 440: станом на 12.04.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 25.12.2025).

Дата першого надходження рукопису до видання: 29.12.2025
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 26.01.2026
Дата публікації: 2.02.2026