

Трудове право; право соціального забезпечення

УДК 349.2

Івчук Юлія Юріївна

*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри публічного та приватного права
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля*

Ivchuk Yuliia

*Doctor of Law, Professor,
Professor of the Department of Public and Private Law
Volodymyr Dahl East Ukrainian National University
ORCID: 0000-0002-0399-9126*

ДИСТАНЦІЙНИЙ ПРАЦІВНИК ЯК СУБ'ЄКТ ТРУДОПРАВОВИХ ВІДНОСИН

REMOTE WORKER AS A SUBJECT OF LABOR LAW RELATIONS

***Анотація.** Вступ. Чинне трудове законодавство України не містить уніфікованого підходу до визначення поняття «дистанційний працівник», що ускладнює правове регулювання цієї категорії осіб та створює прогалини у сфері забезпечення їх трудових прав та гарантій. Відсутність доктринального опрацювання цього поняття в українській правовій науці, попри наявність окремих досліджень з проблем нестандартних форм зайнятості, зумовлює необхідність системного вивчення правового статусу дистанційного працівника, його трудової правосуб'єктності, а також окреслення особливостей правового регулювання дистанційних трудових відносин.*

***Мета.** Метою наукової роботи є формулювання визначення поняття «дистанційний працівник» на підставі аналізу особливостей його правового*

статусу як учасника трудових відносин, визначених у трудовому законодавстві України.

Матеріали і методи. В якості матеріалів дослідження автором обрано положення нормативно-правових актів, які стосуються регулювання правового статусу працівника, а також здійснення дистанційної праці; а також праці вітчизняних авторів, серед яких у тому числі дисертаційні дослідження.

У процесі дослідження було використано наступні наукові методи: формально-юридичний метод (для аналізу законодавчих норм, з'ясування правової природи та юридичного змісту понять «працівник» і «дистанційний працівник»); доктринальний метод (для аналізу наукових позицій вітчизняних правознавців, порівняння наукових підходів до визначення поняття «працівник», а також формулювання авторського бачення категорії «дистанційний працівник»); методи індукції та дедукції (для переходу від аналізу конкретних норм і практик до узагальнення правового статусу дистанційного працівника, виокремлення специфічних характеристик дистанційного працівника на основі загального поняття працівника).

Результати. Автором окреслено характерні риси працівника за чинним законодавством та доктринальними підходами, серед яких: 1) відсутність обов'язку дотримання внутрішнього трудового розпорядку (за винятком окремих домовленостей); 2) право на відключення як гарантія балансу між працею та особистим життям; 3) самостійне визначення робочого місця та режиму праці; 4) відповідальність за безпечні умови праці поза межами роботодавця; 5) договірне регулювання матеріальної відповідальності та використання обладнання; 6) можливість цифрового моніторингу з боку роботодавця за згодою працівника.

Розроблено авторське визначення поняття «дистанційний працівник», під яким розуміють фізичну особу, яка працює на умовах

трудового договору про дистанційну роботу (контракту), виконує роботу за допомогою за інформаційних технологій без підпорядкування правилам трудового розпорядку у визначеному самостійно робочому місці.

Перспективи. За результатами проведеного аналізу трудового законодавства, запропоновано в якості предмета подальших наукових досліджень питання визначення обсягу трудової правосуб'єктності неповнолітніх осіб, залучених до дистанційної праці.

Ключові слова: працівник, дистанційний працівник, дистанційна праця, трудові відносини, трудове законодавство, трудова правосуб'єктність.

Summary. *Introduction.* The current labor legislation of Ukraine does not contain a unified approach to the definition of the concept of "remote worker", which complicates the legal regulation of this category of persons and creates gaps in the field of ensuring their labor rights and guarantees. The lack of doctrinal elaboration of this concept in Ukrainian legal science, despite the presence of separate studies on the problems of non-standard forms of employment, necessitates the systematic study of the legal status of a remote worker, his labor legal personality, as well as outlining the features of the legal regulation of remote labor relations.

Purpose. The purpose of the scientific work is to formulate the definition of the concept of "remote worker" based on the analysis of the features of his legal status as a participant in labor relations, defined in the labor legislation of Ukraine.

Materials and methods. As materials for the study, the author selected the provisions of regulatory legal acts that relate to the regulation of the legal status of an employee, as well as the implementation of remote work; as well as the works of domestic authors, including dissertation research.

The following scientific methods were used in the research process: formal-legal method (for analyzing legislative norms, clarifying the legal nature and legal content of the concepts of "employee" and "remote worker"); doctrinal method (for analyzing the scientific positions of domestic jurists, comparing scientific approaches to defining the concept of "employee", as well as formulating the author's vision of the category of "remote worker"); induction and deduction methods (for moving from analyzing specific norms and practices to generalizing the legal status of a remote worker, identifying specific characteristics of a remote worker based on the general concept of an employee).

Results. The author outlines the characteristic features of an employee under current legislation and doctrinal approaches, including: 1) the absence of an obligation to comply with internal labor regulations (with the exception of individual agreements); 2) the right to disconnect as a guarantee of a balance between work and personal life; 3) independent determination of the workplace and work regime; 4) responsibility for safe working conditions outside the employer's borders; 5) contractual regulation of material liability and use of equipment; 6) the possibility of digital monitoring by the employer with the employee's consent.

The author's definition of the concept of "teleworker" is proposed, which is understood as an individual who works under the terms of an employment contract on remote work (contract), performs work with the help of information technology without being subject to the rules of labor regulations in a self-determined workplace.

Prospects. Based on the results of the analysis of labor legislation, the issue of determining the scope of labor legal personality of minors involved in remote work is proposed as a subject of further scientific research.

Key words: *employee, remote worker, remote work, labor relations, labor legislation, legal personality.*

Постановка проблеми. Запровадження дистанційної роботи змінило сучасне розуміння продуктивності праці, дозволивши працівникам залишатися ефективними з будь-якого місця. Перехід до дистанційної форми зайнятості прискорився завдяки технологічному прогресу, підвищенню попиту на баланс між роботою та особистим життям, а також низкою глобальних подій, які змінили спосіб роботи підприємств, установ та організацій (зокрема, пандемія COVID-19). Дослідження 2022 року, організоване платформою управління соціальними мережами Buffer, проведеним серед понад 2 000 дистанційних працівників по всьому світу, показало, що їхній досвід був позитивним, зокрема, 97 % опитаних заявили, що рекомендували б дистанційну роботу, а не офісну. Майже дві третини опитаних заявили, що їхній досвід віддаленої роботи був «дуже позитивним», порівняно з 9%, які були нейтральними, і лише 1%, які мали негативний досвід [1]. Позитивний досвід використання дистанційної праці у виробничому процесі обумовлює необхідність дослідження нових понять у сфері трудового права, які виникли у зв'язку із стрімким поширенням дистанційної зайнятості в Україні та світі, а саме категорії «дистанційний працівник».

З огляду на вищевикладене, дослідження категорії «дистанційний працівник» є актуальним як з теоретичної, так і з практичної точки зору, оскільки воно сприяє удосконаленню трудового законодавства, забезпеченню належного рівня правового захисту працівників, а також формуванню сучасної трудової політики, адаптованої до викликів цифрової епохи.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У науці трудового права питання нестандартних форм зайнятості широко досліджувалось у працях вітчизняних вчених. Зокрема, О. Костюченко розглядає соціально-економічні властивості нетипових форм зайнятості та їх вплив на підвищення трудової активності населення [2]. Проблемам реалізації

трудових прав працівників в умовах нетипової зайнятості присвячена праця Ю. Остапенко [3]. О.С. Прилипка [4] у дисертаційному дослідженні розглядає індивідуально-договірне регулювання праці в умовах нестандартної зайнятості. Особливостям правового регулювання дистанційної праці присвячені наукові роботи О. Дрозда [5], О.В. Демченка [6], В.О. Носенка [7]. Проблематика правового статусу працівника як суб'єкта трудових правовідносин є предметом дослідження у дисертації О.Ярошенка [8], в той час як В.Л. Костюк акцентує предметно розглядає теоретичні та практичні проблеми трудової правосуб'єктності працівника [9]. Проблематиці визначення сутності поняття «працівник» присвячена робота С. Вавженчука [10]. Водночас, формулювання визначення категорії «дистанційний працівник» ще не було предметом вітчизняних наукових досліджень. Залишається відкритим також питання обсягу правового статусу дистанційного працівника з урахуванням положень правової доктрини та чинного законодавства про працю.

Постановка завдання. З огляду на це метою наукової роботи є формулювання визначення поняття «дистанційний працівник» на підставі аналізу особливостей його правового статусу як учасника трудових відносин, визначених у трудовому законодавстві України.

Виклад основного матеріалу. Розвиток інформаційних технологій сприяв автоматизації процесу виробництва та заміні персоналу роботизованими системами. Водночас, у добу штучного інтелекту використання праці працівника як фізичної особи ще довгий час буде залишатись актуальним з огляду на великий потенціал використання унікального набору інтелектуальних здібностей та цінностей людини як живої істоти у процесі виробництва товарів та послуг, у тому числі дистанційно. Використання інформаційно комунікаційних технологій у сфері дистанційної зайнятості виступає скоріше засобом реалізації особою

своєї трудової функції, який полегшує комунікацію між працівниками та роботодавцем та спрощує доступ споживачів до товарів чи послуг.

Правовий статус дистанційного працівника безпосередньо пов'язаний та впливає з класичного розуміння поняття працівника та його місця у трудових відносинах. У чинному трудовому законодавстві відсутнє уніфіковане легальне поняття працівника, натомість закріплено низку визначень терміну «працівник», які хоча і не суперечать одне одного, проте за своїм змістом містять різну за обсягом взаємодоповнюючу характеристику. Зокрема, відповідно до Закону України «Про охорону праці» працівник – це особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом) [11]. Відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» працівником є фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю [12]. Найбільш повне за змістом, на нашу думку, є визначення, закріплене у Законі України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», відповідно до якого працівником є фізична особа, яка працює на умовах трудового договору (контракту), договору про стажування або на інших умовах найманої праці чи служби (незалежно від виду служби та органу проходження такої служби), передбачених законодавством (крім осіб, які виконують роботу або надають послуги на умовах цивільно-правового договору)[13]. На підставі аналізу наведених легальних визначень можна виокремити наступні характерні риси працівника:

- 1) є фізичною особою, тобто людиною як учасником суспільних відносин, яка володіє індивідуальним рівнем фізичних та інтелектуальних здібностей;
- 2) є особою, що здатна виконувати трудову функцію за віком та станом здоров'я відповідно до чинного законодавства;

3) виконує роботу на умовах трудового договору (контракту), договору про стажування або на інших умовах найманої праці чи служби;

4) виконує трудову функцію, тобто ряд трудових дій, що вимагається від працівника за оплатним трудовим договором та передбачає наявність певних професійних компетентностей (на відміну від робіт, які виконують на умовах цивільно-правового договору).

На відміну від законодавчих визначень, наукові підходи вітчизняної доктрини багатогранно тлумачать категорію «працівник», розкриваючи її зміст крізь призму розуміння місця та ролі працівника у сучасних трудових відносинах. М.І. Іншин розглядає працівника як особу, яка уклала трудовий договір із підприємством, установою, організацією або фізичною особою [14]. На думку С. Вавженчука, працівник – це фізична особа, що наділена трудовою правосуб'єктністю та вступила із роботодавцем у регулятивні або охоронні трудові правовідносини [10, с. 58]. Автори Великої юридичної енциклопедії, ураховуючи положення доктрини трудового права, до основних ознак працівника відносять такі:

- 1) є фізичною особою;
- 2) реалізує здатність до праці відповідно до певної професії, посади;
- 3) володіє трудовою правосуб'єктністю;
- 4) ядром трудової правосуб'єктності виступають трудові права, обов'язки, соціально-трудова гарантія;
- 5) виступає стороною трудового договору з певним роботодавцем;
- 6) охоплює суміжні категорії, зокрема, робітники, службовці;
- 7) взято зобов'язання з виконання трудової функції, інших трудових обов'язків за трудовим договором;
- 8) підпорядкований внутрішньому трудовому розпорядку роботодавця [11, с. 485].

Однією з вищенаведених визначальних рис працівника є наявність у нього трудової правосуб'єктності, обсяг якої визначається чинним законодавством про працю, а також конкретизується у положеннях колективного та трудового договорів. О. М. Ярошенко зазначає, що трудова правосуб'єктність - це правова категорія, що виражає здатність особи (фізичної чи юридичної) бути суб'єктом трудових правовідносин [8, с 9]. Комплексне визначення трудової правосуб'єктності надає В.Л. Костюк, зазначаючи, що трудова правосуб'єктність працівника – це визначена нормами трудового права властивість працівника мати трудові права, обов'язки, соціально-трудова гарантії, володіти ними та їх здійснювати (набувати, реалізовувати, виконувати), а також нести юридичну відповідальність за невиконання та/або неналежне виконання покладених на нього обов'язків [9, с. 135]. Трудова правосуб'єктність працівника за своїм змістом є відмінною від правосуб'єктності роботодавця та передбачає, окрім встановлених законодавством про працю вимог до особи, що працевлаштовується (наприклад вік), низку трудових прав, обов'язків та соціально-трудова гарантії працівника.

Особливості правового статусу дистанційного працівника та його місце у трудових відносинах безпосередньо обумовлені обсягом його трудової правосуб'єктності. Варто зазначити, що дистанційний працівник, як і будь який інший працівник, має низку трудових прав та обов'язків, а також на нього поширюються соціально-трудова гарантії, передбачені чинним законодавством про працю України. Водночас, у зв'язку з особливостями виконання трудової функції, дистанційний працівник має деякі трудові права та обов'язки, що відрізняють його від правового статусу особи, яка працює в умовах стандартної зайнятості. Окрім того, у зв'язку з особливостями виконання за допомогою інформаційних технологій (мережа Інтернет), дистанційна робота може виконуватись неповнолітньою особою з 15 років за згодою батьків та відсутності шкідливих або небезпечних умов

праці. Варто зазначити, що чинне законодавство про працю, зокрема положення статті 60² «Дистанційна робота» не містять додаткових трудових та соціальних гарантій для неповнолітніх осіб, які б створювали підґрунтя для їх безпечного робочого онлайн-середовища.

На підставі аналізу норм статті 60² «Дистанційна робота» Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [15] та положень Типової форми трудового договору про дистанційну роботу [16] можемо виокремити наступні особливості правового статусу дистанційного працівника:

1) на дистанційного працівника не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не встановлено трудовим договором (ч.5 ст. 60² КЗпП України) [15];

2) трудове законодавство гарантує дистанційному працівнику право на відключення (ч.10 ст. 60² КЗпП України) [15]. Право на відключення передбачає право працівника «вимикатися» від електронного спілкування, пов'язаного з роботою (наприклад, електронної пошти) у неробочий час. Закріплення у національному законодавстві про працю права дистанційного працівника на працю є відповіддю на прогрес у технологіях зв'язку, а особливо на інтенсивне використання смартфонів та інших цифрових пристроїв з метою забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівника;

3) дистанційний працівник розподіляє робочий час і час відпочинку на власний розсуд, якщо інше не встановлено трудовим договором (ч.5 ст. 60² КЗпП України) [15];

4) дистанційний працівник відповідальний за забезпечення безпечних умов праці на робочому місці поза приміщенням роботодавця, яке він самостійно для себе визначає (ч.4 ст. 60² КЗпП України) [15];

5) договірне врегулювання питання щодо наявності та обсягу матеріальної відповідальності дистанційного працівника. Найбільш поширеною є практика використання працівником для виконання

дистанційної роботи власних технічних засобів, водночас, у трудовому договорі сторони можуть домовитись про забезпечення працівника обладнанням роботодавця. У разі використання для виконання роботи обладнання роботодавця на дистанційного працівника покладається обов'язок бережливого ставлення до майна підприємства, установи, організації та вжиття заходів по запобіганню шкоді (ч.2 ст. 131 КЗпП України) [15].

б) роботодавець може здійснювати цифровий контроль за часом перебування дистанційного працівника онлайн під час виконання ним своєї трудової функції, якщо це попередньо обумовлено у договорі. Прогрес у технологіях, включаючи штучний інтелект та аналітику даних, є невід'ємною частиною ефективного управління та вдосконалення дистанційної роботи, підвищення комунікації та співпраці між працівником та роботодавцем. У виключних випадках, у разі встановлення режиму робочого часу, роботодавець за наявності попередньої згоди працівника може здійснювати періодичний моніторинг фактичного часу, витраченого працівником для виконання роботи.

Висновки і перспективи подальших наукових досліджень. На підставі вищевикладеного, можемо зробити висновок про досягнення мети дослідження, оскільки наведені особливості правового статусу дистанційного працівника дозволяють надати визначення категорії «дистанційний працівник» з урахуванням класичного розуміння поняття працівника як суб'єкта трудових відносин. На основі аналізу доктринальних джерел та актів законодавства про працю, вважаємо за можливе визначити дистанційного працівника як фізичну особу, яка працює на умовах трудового договору про дистанційну роботу (контракту), виконує роботу за допомогою за інформаційних технологій без підпорядкування правилам трудового розпорядку у визначеному самостійно робочому місці.

Надане визначення категорії «дистанційний працівник», на нашу думку, має важливе теоретичне значення, оскільки може бути використане в подальших наукових роботах, які стосуються дослідження правового статусу учасників дистанційних трудових відносин (у тому числі дисертаційних працях).

За результатами проведеного аналізу трудового законодавства, можемо зробити висновок, що відкритим залишається питання визначення обсягу трудової правосуб'єктності неповнолітніх осіб, залучених до дистанційної праці, що може стати предметом подальших наукових досліджень.

Література

1. 2022 State Of Remote Work. Buffer. URL: <https://buffer.com/state-of-remote-work/2022> (date of access: 20.04.2025).
2. Костюченко О. Нетипові форми зайнятості у контексті соціально-економічного розвитку України. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. 2012. № 1 (8). С. 130–137.
3. Остапенко Ю. Нетипова зайнятість як особлива проблема реалізації трудових прав працівників. *Юридична наука*. 2020. Т. 2, № 4(106). С. 262–268.
4. Дрозд О. Сучасний стан та перспективи правового регулювання дистанційної форми зайнятості в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 7. С. 541–544. <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-7/131>.
5. Демченко О.В. Механізм правового регулювання дистанційної зайнятості за трудовою регламентацією. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2019. Вип. 2. С. 42–45.

6. Носенко В. О. Правове регулювання дистанційної зайнятості працівників в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. К., 2015. 19 с.
7. Прилипко О. С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2014. 215 с.
8. Ярошенко О. М. Правовий статус сторін трудових правовідносин: Автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05- I X., 1999. 18 с.
9. Костюк В. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2013. 435 с.
10. Вавженчук С. Правовий статус працівника як суб'єкта охоронних трудових правовідносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 7. С. 55–59.
11. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII : станом на 4 квіт. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 30.04.2025).
12. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 30.04.2025).
13. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21.03.1991 № 875-XII : станом на 1 січ. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text> (дата звернення: 30.04.2025).
14. Іншин М., Щербина В. Трудове право України : підручник. Харків : Диса плюс, 2014. 500 с.
15. Велика українська юридична енциклопедія [Текст] : у 20 т. Т. 2 / Нац. акад. правових наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Нац. юрид. ун-т ім. Я. Мудрого ; [редкол. вид.: В. Я. Тацій

(голова) та ін. ; редкол. тому: С. І. Максимов (голова) та ін.]. Х., Право, 2017. 1128 с.

16. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 1 січ. 2025 р.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 30.04.2025).

17. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу : Наказ М-ва розвитку економіки, торгівлі та сіл. госп-ва України від 05.05.2021 № 913-21.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> (дата звернення: 30.04.2025).

References

1. 2022 State Of Remote Work. Buffer. URL: <https://buffer.com/state-of-remote-work/2022> (date of access: 20.04.2025).

2. Kostiuchenko O. Netypovi formy zainiatosti u konteksti sotsialno-ekonomichnoho rozvytku Ukrainy. Visnyk Natsionalnoho universytetu «Iurydychna akademiia Ukrainy imeni Yaroslava Mudroho». 2012. № 1 (8). S. 130–137.

3. Ostapenko Yu. Netypova zainiatist yak osoblyva problema realizatsii trudovykh prav pratsivnykiv. Yurydychna nauka. 2020. T. 2, № 4(106). S. 262–268.

4. Drozd O. Suchasnyi stan ta perspektyvy pravovoho rehuliuвання dystantsiinoi formy zainiatosti v Ukraini. Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal. 2022. № 7. S. 541–544. <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-7/131>.

5. Demchenko O.V. Mekhanizm pravovoho rehuliuвання dystantsiinoi zainiatosti za trudopravovoiu rehlamentatsiieiu. Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnogo universytetu. Seriiia «Iurydychni nauky». 2019. Vyp. 2. S. 42–45.

6. Nosenko V. O. Pravove rehuliuвання dystantsiinoi zainiatosti pratsivnykiv v Ukraini: avtoref. dys. ... kand. yuryd. nauk: 12.00.05 – trudove pravo; pravo sotsialnoho zabezpechennia. K., 2015. 19 s.
7. Prylypko O. S. Yurydychna pryroda i zmist nestandardnykh trudovykh dohovoriv: dys. ... kand. yuryd. nauk. Kharkiv, 2014. 215 s.
8. Iaroshenko O. M. Pravovyi status storin trudovykh pravovidnosyn: Avtoref. dys. kand. yuryd. nauk: 12.00.05- I X., 1999. 18 s.
9. Kostiuk V. Pravosubiektnist u trudovomu pravi: problemy teorii ta praktyky: dys. ... d-ra yuryd. nauk: 12.00.05. Kyiv, 2013. 435 s.
10. Vavzhenchuk S. Pravovyi status pratsivnyka yak subiekta okhoronnykh trudovykh pravovidnosyn. *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo*. 2016. № 7. S. 55–59.
11. Pro okhoronu pratsi: Zakon Ukrainy vid 14.10.1992 № 2694-XII: stanom na 4 kvit. 2025 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (access date: 30.04.2025).
12. Pro profesiini spilky, yikh prava ta harantii diialnosti: Zakon Ukrainy vid 15.09.1999 № 1045-XIV: stanom na 24 hrud. 2023 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (access date: 30.04.2025).
13. Pro osnovy sotsialnoi zakhyshchenosti osib z invalidnistiu v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 21.03.1991 № 875-XII: stanom na 1 sich. 2025 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text> (access date: 30.04.2025).
14. Inshyn M., Shcherbyna V. Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk. Kharkiv: Dysa plius, 2014. 500 s.
15. Velyka ukrainska yurydychna entsyklopediia [Tekst]: u 20 t. T. 2 / Nats. akad. pravovykh nauk Ukrainy, In-t derzhavy i prava im. V. M. Koretskoho NAN Ukrainy, Nats. yuryd. un-t im. Ya. Mudroho ; [redkol. vyd.: V. Ya. Tatsii (holova) ta in. ; redkol. tomu: S. I. Maksymov (holova) ta in.]. Kh., Pravo. 2017. 1128 s.

16. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Kodeks Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII: stanom na 1 sich. 2025 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (access date: 30.04.2025).

17. Pro zatverdzhennia typovykh form trudovykh dohovoriv pro nadomnu ta dystantsiinu robotu: Nakaz M-va rozvytku ekonomiky, torhivli ta sil. hosp-va Ukrainy vid 05.05.2021 № 913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> (access date: 30.04.2025).