

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2021.1.2.20>

SKUTECZNOŚĆ REGULACJI PRAWNYCH REALIZACJI PRACY ZDALNEJ I PRACY W DOMU

Lyudmila Kupina

*kandydat nauk prawnych, profesor Katedry Prawoznawstwa i Branżowych Dyscyplin Prawnych Wydziału
Nauk Politycznych i Prawa Narodowego Uniwersytetu Pedagogicznego imienia M.P. Drahomanowa*

ORCID ID: 0000-0002-5091-8333

e-mail: liudmila.kupina@gmail.com

Adnotacja. Celem badania jest określenie kierunków wzmacniania skuteczności regulacji prawnych w zakresie realizacji pracy zdalnej i pracy w domu. Na podstawie wyznaczonego celu autor wyznaczył takie zadania, jak: 1) określenie istoty kategorii „praca zdalna”, „praca w domu” w mechanizmie wdrażania prawa człowieka do pracy; 2) scharakteryzowanie cech pracy zdalnej lub pracy w domu; 3) ustalenie kierunków poprawy efektywności wdrażania zasad płacy w badanym obszarze. Zasadność i wiarygodność uzyskanych wyników naukowych zapewnia zastosowanie systemu ogólnych filozoficznych, ogólnych naukowych i specjalnie naukowych metod poznania. Kluczową rolę w badaniu odegrały metody ogólnofilozoficzne, wśród których główne miejsce zajmuje metoda dialektyczna, metoda systemotwórcza, metoda prognozowania. Stwierdzono, że na poziom płac wpływa zestaw makroekonomicznych i mikroekonomicznych czynników zewnętrznych i wewnętrznych, w których rolę tych ostatnich odgrywa poziom wydajności pracy, skala działalności i poziom rentowności przedsiębiorstwa, koszty wynagrodzeń. Zaznaczono, że osiągnięcia odpowiedniego poziomu efektywności norm prawa pracy, określające mechanizm prawnej regulacji wynagrodzeń, powinny opierać się na wdrożeniu systemu administracji rządowej normowania pracy.

Słowa kluczowe: skuteczność regulacji prawnych, wynagrodzenie, interesy pracownika, interesy pracodawcy, płaca.

EFFICIENCY OF LEGAL REGULATION OF REMOTE AND HOMEWORK IMPLEMENTATION

Lyudmila Kupina

Candidate of Law,

*Professor at the Law and Branch Legal Disciplines Department
of the Faculty of Political Science and Law*

National Pedagogical Dragomanov University

ORCID ID: 0000-0002-5091-8333

e-mail: liudmila.kupina@gmail.com

Abstract. The purpose of the study is to identify areas for strengthening the effectiveness of legal regulation of remote and home-based work. Based on this goal, the author set such tasks as: 1) to determine the essence of the category “remote work”, “home work” in the mechanism of realization of the right of a person to work; 2) describe the features of payment for remote work or home work; 3) to establish directions of increase of efficiency of realization of principles of payment of work in the investigated sphere. The validity and reliability of the obtained scientific results are ensured by the use of a system of general philosophical, general scientific and special scientific methods of cognition. The decisive role in the study was played by general philosophical methods, among which the leading place is occupied by the dialectical method, the system-forming method, the method of forecasting. It is concluded that the level of wages is influenced by a set of macroeconomic and microeconomic external and internal factors, where the role of the latter is played by the level of labor productivity, scale and profitability of the enterprise, wage costs. It is emphasized that the achievement of the appropriate level of efficiency of labor law, which determines the mechanism of legal regulation of wages, should be based on the introduction of a system of public management of labor standards.

Key words: efficiency of legal regulation, salary, interests of the employee, interests of the employer, payment of work.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ДИСТАНЦІЙНОЇ ТА НАДОМНОЇ ПРАЦІ

Людмила Купіна

кандидат юридичних наук,

*професор кафедри правознавства та галузевих юридичних дисциплін
факультету політології та права*

Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова

ORCID ID: 0000-0002-5091-8333

e-mail: liudmila.kupina@gmail.com

Анотація. Метою дослідження є визначення напрямів зміцнення ефективності правового регулювання реалізації дистанційної та надомної праці. Виходячи з поставленої мети автором поставлено такі завдання, як: 1) визначити сутність категорії «дистанційна праця», «надомна праця» у механізмі реалізації права особи на працю; 2) охарактеризувати особливості оплати дистанційної праці чи надомної праці; 3) встановити напрями підвищення ефективності реалізації принципів оплати праці у досліджуваній сфері. Обґрунтованість і достовірність одержаних наукових результатів забезпечені використанням системи загальнофілософських, загальнонаукових і спеціально-наукових методів пізнання. Вирішальну роль у дослідженні відіграли загальнофілософські методи, серед яких головне місце посідають діалектичний, системоутворюючий, метод прогнозування. Зроблено висновок, що на рівень оплати праці впливають сукупність макроекономічних і мікроекономічних зовнішніх і внутрішніх факторів, де роль останніх відіграють рівень продуктивності праці, масштаби діяльності та рівень прибутковості підприємства, витрати на заробітну плату. Наголошено на тому, що досягнення належного рівня ефективності норм трудового права, які визначають механізм правового регулювання оплати праці, повинен базуватися на запровадженні системи державного управління нормуванням праці.

Ключові слова: ефективність правового регулювання, заробітна плата, інтереси працівника, інтереси роботодавця, оплата праці.

Вступ. Як вже зазначалося вище, оплата праці може відбуватися за звичайних умов, що характеризують суспільно-політичний розвиток держави у певний проміжок часу, та за умов надзвичайних, які є певними унікальними обставинами та вимагають запровадження відмінних умов для здійснення відповідних виплат.

Традиційно дослідження проблематики правового регулювання оплати праці були предметом «класичних» наукових розробок таких представників науки трудового права, як А.Д. Зайкіна, С.І. Шнурка (Зайкін, Шкурко, 1968), В.І. Щербини (Щербина, 2008), М.І. Іншина (Іншин, 2012: 318–319) та інших вчених. Класичний підхід до розуміння категорії «оплата праці» визначається як гарантування працівникові належності виплат за здійснення ним покладеної на нього трудової функції.

Питання правового регулювання дистанційної роботи певною мірою досліджувалися у наукових розробках таких вчених, як В.Д. Авескулов (Авескулов, 2016), Н.М. Вапнярчук (Вапнярчук, 2016), С.В. Вишневецька (Вишневецька, 2015), В.С. Венедіктов (Венедіктов, 2011), М.І. Іншин (Іншин, 2015) та ін. Однак за сучасних умов світової пандемії, коли здійснення трудової функції дистанційно є по суті вимогою, що обґрунтовується задачею захисту життя та здоров'я людини, правове регулювання дистанційної, надомної праці загалом і зокрема її оплати набуває особливого актуального значення. Крім того, навіть за умови подолання проявів пандемії ідея суцільної діджиталізації (запровадження механізму електронного урядування й електронного судочинства) вимагає пошуку моделі оптимізації правового регулювання здійснення трудової функції дистанційно.

Метою дослідження є визначення напрямів зміцнення ефективності правового регулювання реалізації дистанційної та надомної праці. Виходячи з поставленої мети автором було поставлено такі завдання, як: 1) визначити сутність категорії «дистанційна праця», «надомна праця» у механізмі реалізації права особи на працю; 2) охарактеризувати особливості оплати дистанційної праці чи надомної праці; 3) встановити напрями підвищення ефективності реалізації принципів оплати праці у досліджуваній сфері. Обґрунтованість і достовірність одержаних наукових результатів забезпечені використанням системи загальнофілософських, загальнонаукових і спеціально-наукових методів пізнання. Вирішальну роль у дослідженні відіграли загальнофілософські методи, серед яких головне місце посідають діалектичний, системоутворюючий, метод прогнозування.

Основна частина. Одними із таких умов у 2019–2020 рр. стали умови світової пандемії, спричиненої поширенням коронавірусної інфекції. В Україні на час дії було розроблено та прийнято низку нормативно-правових актів, застосування норм яких, за задумом правотворця, переслідувало мету подолання кризових явищ, спричинених світовою пандемією.

Такими законодавчими актами є, зокрема, Закон України «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)» від 30 березня 2020 р. № 540-IX (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), 2020). Нормами зазначеного законодавчого акта передбачено, що на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, у разі оголошення простою праця оплачується не у пільговому порядку (тобто з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) – ч. 1 ст. 113 КЗпП України (Кодекс законів про працю, 1971).

Запровадження такої норми у 2020 р. по суті відповідає інтересам не працівника, а роботодавця (щодо збереження підприємства та виробництва) та держави загалом (у частині уникнення кризових явищ в економіці країни чи їх максимально ефективного подолання).

Отже, охарактеризована ситуація наочно демонструє, що норми трудового права, які регулюють оплату праці, мають бути ефективними не лише щодо врахування та задоволення майнових та особистих інтересів працівників, а і роботодавців і держави та суспільства загалом. У цьому сенсі хотілося би підтримати міркування Л.О. Золотухіної щодо «цінності» норм трудового права, покликаних врегулювати питання оплати праці під час карантину, як таких, що не враховують інтереси працівника, або ж як таких, що їх порушують (Золотухіна, 2020: 152–153). Так, у ході здійснення авторських досліджень вченою визначається, що в основу реалізації трудових прав працівників покладатися їх відносна обмежена мобільність, адже одна особа внаслідок об'єктивних обставин може виконувати покладені на неї трудові функції, перебуваючи у взаємозв'язку із доволі незначною кількістю роботодавців (часто навіть таких осіб буде не більше, ніж одна). Тоді як

роботодавець має можливість використовувати найману працю групи працівників, замінюючи одного працівника на іншого. Карантинні обмеження спричинили зростання загрози для працівників втратили джерело для забезпечення свого функціонування, забезпечення життєдіяльності своїх близьких, що зумовило відсутність проявів протесту щодо правомірності переходу підприємств у режим «простою», що зумовлено побоюванням втрати єдиного джерела доходів. Зазначені міркування вченої обґрунтували висновок щодо недоцільності, несправедливості покладання на працівника тягаря майнових обмежень, пов'язаних із переходу підприємства у режим простою, якщо такий режим настав не з його вини (Золотухіна, 2020: 152–153).

Вартою уваги є позиція Т.М. Лежневої, у дослідженнях якої робиться висновок про доцільність відокремлення у відносинах оплати праці таких груп інтересів, як «соціальний доправовий інтерес» і «правовий інтерес» (або ж інтерес, «охоронюваний законом»). Соціальні доправові інтереси мають бути об'єктивізовані певною соціальною групою чи суспільством загалом із урахуванням їх типовості та значення (Лежнева, 2016: 182–184). У трудо-правових відносинах, як зазначає Т.М. Лежнева, роботодавець має забезпечити раціональне використання здатності людини до праці, що і визначає зміст соціального доправового інтересу. Л.О. Золотухіна обґрунтовує, що інтерес роботодавця задовольняє його потреби у здійсненні та досягненні цілей господарської діяльності, громадської діяльності, публічно-управлінської діяльності, натомість інтереси працівника зводяться до задоволення його майнових та особистих потреб у самореалізації та життєдіяльності (Золотухіна, 2020: 152–153). За очевидної протилежності інтересів роботодавця та працівника у забезпеченні оплати праці вони є взаємозалежними та взаємозумовлюючими, а отже, нерозривними та пов'язаними між собою.

Отже, доцільним є висновок, що реалізація норм трудового права у частині забезпечення оплати праці визначається як ефективна у разі досягнення балансу інтересів працівника, роботодавця та держави і суспільства загалом.

Наступною проблемою забезпечення ефективності оплати праці, вирішення якої вимагається за сучасних умов, стала оплата трудової діяльності, що здійснюється дистанційно, надомно чи за умов гнучкого графіку роботи. Дійсно, зараз вже нікого не здивуєш стрімким розвитком інформаційних технологій, що створило можливість виконувати покладені на особу відповідно до умов її трудового контракту (договору) функції та не перебуваючи на її робочому місці (подекуди ефективність виконання таких обов'язків навіть суттєво зросла через те, що зберігається час, необхідний для того, що дістатися свого робочого місця, а також зберігається час, який особою витрачався, наприклад, на спілкування тощо). До переваг дистанційної роботи В.А. Красномоєць відносить, зокрема, скорочення витрат роботодавця на оренду приміщень і організацію робочих місць; істотну економію часу, енергії та засобів працівника внаслідок відсутності проблем транспортної логістики; зростання продуктивності праці при її організації відповідно до індивідуальних запитів індивіда за комфортніших домашніх умов; зменшення забруднення навколишнього середовища через скорочення транспортних потоків; можливість підвищення ділової активності тих, хто дистанційно працює; працевлаштування окремих соціальних груп (людей з інвалідністю, жінок із малолітніми дітьми тощо), що поза реалізацією таких форм зайнятості населення не могли реалізувати своє право на свободу праці (Красномоєць, 2011: 87). До негативних наслідків поширення дистанційної та надомної форм зайнятості населення передусім належить часто примусовий (вимушений) характер їх запровадження. За результатами здійснених соціально-психологічних досліджень, відсутність соціальної взаємодії своїм негативним наслідком для ряду людей (працівників) є причиною зростаючого рівня депресивних настроїв, що відбувається за умов зростаючих конфліктів у сім'ї через постійне перебування вдома (Bin Wang et al., 2020).

Нестандартні форми зайнятості населення деякі вчені розуміють як «діяльність громадян, засновану на таких правовідносинах, у яких відсутня або видозмінена одна з істотних ознак традиційних трудових правовідносин: особистісна, організаційна або майнова» (Моцная, 2009: 10). Протилежним є підхід, обґрунтований у дослідженнях Л.В. Котової, сутність якого розуміється як реалізація трудової функції певною соціальною («кваліфікаційною») групою, котра внаслідок особливостей організації режиму робочого часу, робочого місця й умов праці не може бути охарактеризована за певними стандартними підходами, тож вимагає запровадження спеціального механізму правового регулювання її діяльності (Котова, 2012: 131). Вирішення такої задачі є можливим шляхом внесення змін до чинного трудо-правового законодавства України.

Попри значний рівень неочікуваності та психологічного тиску, що був характерним для запровадження режиму дистанційної роботи, остання виявилася чи не єдиною «панацеєю» для збереження робочих місць, а отже, і збереження доходів населення. Для чинного національного законодавства стала новелою норма щодо закріплення категорії «гнучкий режим роботи», що може бути застосований на час епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру. Нормативне закріплення такого режиму має бути відображено у наказі (розпорядженні) власника чи уповноваженого ним органу з обов'язковим ознайомленням працівника протягом двох днів із дня його прийняття.

Таким чином, «гнучкий режим робочого часу» розглядається як певна форма відхилення від традиційного встановленого правилами внутрішнього трудового розпорядку режиму з обов'язковим встановленням норми тривалості робочого часу (денної, тижневої, місячної, квартальної, річної тощо), максимальним забезпеченням обліку відпрацьованого часу й ефективного контролю за найбільш повним і раціональним використанням робочого часу працівником, що не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

До обов'язкових умов гнучкого режиму робочого часу має бути віднесено:

1) фіксований час (певний часовий період, впродовж якого працівник має бути присутнім на робочому місці та має виконувати свої посадові обов'язки);

2) змінний час (певний проміжок часу, коли робітник на свій власний розсуд встановлює періодичність виконання покладеної на нього трудової функції. Він повинен не перевищувати встановленої норми тривалості робочого часу);

3) певний час, що є необхідним для перерви, відпочинку та харчування (Кодекс законів України про працю, 1971).

До гарантій, що мають бути реалізовані з метою забезпечення належності реалізації трудових прав особи у разі запровадження гнучкого режиму, є збереження нормування праці, розміру оплати праці без збільшення обсягу трудових обов'язків.

Також чином, положеннями трудо-правового законодавства України запроваджено як новели норми, що визначають особливості реалізації таких форм зайнятості, як надомна та дистанційна. Варто підкреслити, що недоцільно ототожнювати надомну та дистанційну форми зайнятості. Такий підхід, попри його поширення у 2019 р., врешті-решт на нормативному рівні було визнано хибним. Так, О. Гулевич відокремлює такі її види, як: 1) дистанційна зайнятість, яка поділена за кількома місцями (вдома, у приміщеннях, що є власністю роботодавця); 2) надомна робота, яка складається з одноманітних, часто повторюваних операцій, що не потребують високої кваліфікації (оплачується за кінцевим результатом); 3) позаштатна дистанційна робота, яка базується на надомній роботі та здійснюється позаштатними працівниками на основі договорів із роботодавцем (комп'ютерне програмування, дизайн тощо); 4) мобільна дистанційна робота, котра передбачає застосування можливостей нових технологій у традиційних формах мобільної діяльності (робота торгових представників, інспекторів тощо); 5) робота у спеціально обладнаному офісі, яка здійснюється за допомогою телекомунікаційного зв'язку («телеробота» та «теледоступ») (Гулевич, 2010: 11).

З урахуванням змін до чинного законодавства України надомною роботою є виконувана працівником трудова діяльність, що реалізується «за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, які характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності». Тоді як дистанційною роботою визнається форма організації праці, що не має жодного зв'язку із визначеним місцем виконання трудової функції, і тому може бути виконана в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Дійсно, певні кореляційні зв'язки між цими двома категоріями простежується, однак говорити про їх ототожнення є недоцільним.

Реалізація таких форм зайнятості (дистанційної чи надомної роботи) не вимагає запровадження спеціальних різновидів трудових договорів, однак її запровадження вимагає окремого наказу (розпорядження) власника або уповноваженого ним органу. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів із дня його прийняття, але до запровадження надомної/дистанційної роботи.

Таким чином, головна відмінність між надомною та дистанційною роботою полягає у визначенні фіксованого місця виконання трудової функції поза межами приміщень, що належать роботодавцеві, тоді як для дистанційної роботи такий підхід не вимагається, і місце виконання трудових обов'язків може змінюватися.

Варто підкреслити, що і дистанційна, і надомна робота вимагають від роботодавця чи іншого уповноваженого органу надання технічних можливостей для здійснення працівником покладених на нього трудових обов'язків. Необхідно підкреслити, що виконання трудової функції дистанційно чи надомно не означає інформаційний «вакуум», у якому перебуває працівник: особа повинна мати постійний доступ до взаємодії як із керівництвом підприємства, установи чи організації, так і зі своїми колегами, іншими співробітниками (Киселев, 2005: 123). Дійсно, сучасні інформаційні технології (Zoom, Google Meet, Skype, Telegram, WhatsApp, Viber тощо) дозволяють налагодити здійснення трудової функції на належному ефективному рівні на достатньому рівні ефективності.

М.І. Іншин наголошує на тому, що дистанційну зайнятість робітників необхідно розглядати як «організацію всіх необхідних умов виконання якісної роботи поза розташуванням офісу роботодавця за умови підтримки зв'язку з роботодавцем у процесі виконання трудової функції за допомогою телефонного, факсимільного зв'язку, електронного листування, соціальних мереж (Facebook), спеціальних програм (Skype), за допомогою смартфонів і гаджетів» (Іншин, 2015: 124).

Отже, вищезазначене дозволяє зробити висновок, що запровадження та поширення дистанційної, надомної роботи та гнучкого режиму виконання трудової функції свідчить про зміну місця виконання покладених трудовим договором (контрактом) обов'язків, однак не означає збільшення норм робочого часу та зменшення часу відпочинку. Також застосування таких форм зайнятості не означає допустимість зміни (збільшення чи зменшення) обсягу оплати праці.

Висновки. Таким чином, у межах здійсненого науково-практичного огляду положень чинного національного законодавства України щодо визначення правової ефективності норм трудового права у частині оплати праці дозволяє зробити висновок про необхідність досягнення балансу інтересів працівника, роботодавця та держави (суспільства) у визначенні розміру заробітної плати. Обґрунтовано, що на розмір заробітної плати не повинні впливати зовнішні об'єктивні фактори, такі як пандемія, простій не з вини працівника, якщо покладені на особу трудові обов'язки виконані в обсягу, що був можливим за певних умов із урахуванням вживаних організаційно-технічних заходів.

Список використаних джерел:

1. Зайкин А.Д., Шкурко С.И. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. Москва : Юридическая литература, 1968. 208 с.
2. Щербина В.І. Трудове право України : підручник. Київ : Істина, 2008. 384 с.
3. Трудове право : підручник / за ред. М.І. Іншина, В.І. Щербини. Харків : НікаНова, 2012. 560 с.
4. 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 березня 2020 р. № 540-ІХ. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 18. Ст. 123.
5. Золотухіна Л.О. Інтереси працівника щодо праці за час простою. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 9. С. 150–153.
6. Лежнёва Т.М. Деякі методологічні питання дослідження правового інтересу в трудовому праві. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків : ХНУВС, 2016. С. 181–184.
7. Красномоветц В.А. Характеристика трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості. *Соціально-трудова відносина: теорія і практика*. 2011. № 2. С. 86–91.
8. Bin Wang, Yukun Liu, Jing Qian, Sharon K. Parker Achieving Effective Remote Working during the COVID-19 Pandemic: A work design perspective. *International Association of Applied Psychology*. 2020. URL: <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/apps.12290>.
9. Авескулов В.Д. Правове регулювання ненормованого робочого часу. *Форум права*. 2016. № 4. С. 5–10.
10. Вапнярчук Н.М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 101–106. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_1_16
11. Вишневецька С.В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2015. № 1 (11). URL: <https://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15vsvdzp.pdf>.
12. Венедиктов В.С. Теоретико-методологічні підходи до сучасних проблем зайнятості та кодифікації трудового законодавства. *Юридична наука*. 2011. № 3. С. 62–71.
13. Іншин М.І. Загальнотеоритична характеристика дистанційної зайнятості працівників в Україні. *Право і суспільство*. 2015. С. 123–128.
14. Мощная О.В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Москва, 2009. 207 с.
15. Котова Л.В. Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 131.
16. Кодекс законів України про працю від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n387>.
17. Улевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 10–13.
18. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право : учебник. Москва : Велби : Проспект, 2005. 360 с.

References:

1. Zaikyn A.D., Shkurko S.Y. (1968) Pravovye voprosy orhanyzatsyy oplaty truda rabochykh [Legal issues of workers' pay organization]. Moskva : Yurydycheskaia lyteratura. 208 s. [in Russian]
2. Shcherbyna V.I. (2008) Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine]: pidruchnyk. Kyiv : Istyna. 384 s. [in Ukrainian]
3. Trudove pravo [Labor law] (2012): pidruchnyk / za red. M.I. Inshyna, V.I. Shcherbyny. Kharkiv : NikaNova. 560 s. [in Ukrainian]
4. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy, spriamovanykh na zabezpechennia dodatkovykh sotsialnykh ta ekonomichnykh harantii u zviazku z poshyrenniem koronavirusnoi khvoroby (COVID-19) (2020) [On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Aimed at Providing Additional Social and Economic Guarantees in Connection with the Spread of Coronavirus Disease (COVID-19)]: Zakon Ukrainy vid 30 bereznia 2020 roku № 540-IX. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. № 18. St. 123. [in Ukrainian]
5. Zolotukhina L.O. (2020) Interesy pratsivnyka shchodo pratsi za chas prostoiu [The employee's interest in working during downtime.]. Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal. № 9. S. 150–153. [in Ukrainian]
6. Lezhnieva T.M. (2016) Deiaki metodolohichni pytannia doslidzhennia pravovoho interesu v trudovomu pravi [Some methodological issues of research of legal interest in labor law]. Sfera dii trudovoho prava ta prava sotsialnoho zabezpechennia : materialy V vseukrainskoi naukovy-praktychnoi konferentsii (m. Kharkiv, 28 zhovtnia 2016 roku) / za zah. red. K.Iu. Melnyka. Kharkiv : KhNUVS, 2016. S. 181–184[in Ukrainian]
7. Krasnomovets V.A. (2011) Kharakterystyka trudovykh vidnosyn v umovakh dystantsiinoi zainiatosti [Characteristics of labor relations in terms of remote employment]. Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka. 2011. № 2. S. 86–91[in Ukrainian]
8. Bin Wang, Yukun Liu, Jing Qian, Sharon K. Parker (2020) Achieving Effective Remote Working during the COVID-19 Pandemic: A work design perspective. *International Association of Applied Psychology*. URL: <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/apps.12290>. [in English]
9. Aveskulov V.D. (2016) Pravove rehuliuвання nenormovanoho robochoho chasu [Legal regulation of non-standard working hours]. Forum prava. № 4. S. 5–10. [in Ukrainian]
10. Vapniarchuk N.M. (2016) Dystantsiina zainiatist: problemy pravovoho rehuliuвання [Remote employment: problems of legal regulation]. Pravo ta innovatsii. № 1. S. 101–106. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_1_16 [in Ukrainian]

11. Vyshnovetska S.V. (2015) Do pytannia pro problemy pravovoho rehuliuвання dystantsiinoi zainiatosti pratsivnykiv [On the issue of legal regulation of remote employment]. Chasopys Natsionalnoho universytetu "Ostrozka akademiia". Seriia "Pravo". №1(11). URL: <https://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15vsvdzp.pdf> [in Ukrainian]
12. Venedyktov V.S. (2011) Teoretyko-metodolohichni pidkhody do suchasnykh problem zainiatosti ta kodyfikatsii trudovoho zakonodavstva [Theoretical and methodological approaches to modern problems of employment and codification of labor legislation]. Yurydychna nauka. № 3. S. 62–71. [in Ukrainian]
13. Inshyn M.I. (2015) Zahalnoteorytychna kharakterystyka dystantsiinoi zainiatosti pratsivnykiv v Ukrainy [General theoretical characteristics of remote employment of workers in Ukraine]. Pravo i suspilstvo. S. 123–128 [in Ukrainian]
14. Motsnaia O.V. (2009) Netychnaia trudovaia zainiatost: nekotorye problemy teoryy y praktyky [Atypical employment: some problems of theory and practice] : dys. ... kand. yuryd. nauk : 12.00.05. Moskva. 207 s. [in Ukrainian]
15. Kotova L.V. (2012) Poniattia ta yurydychna pryroda alternatyvnykh form zainiatosti u suchasnykh umovakh [The concept and legal nature of alternative forms of employment in modern conditions]. Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka. № 25. S. 131.
16. Kodeks zakoniv Ukrainy pro pratsiu (1971) [Code of Labor Laws of Ukraine] vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n387>
17. Ulevych O. (2010) Transformatsiia zainiatosti u sferi posluh pid vplyvom rozvytku informatsiinykh tekhnolohii [Transformation of employment in the service sector under the influence of information technology]. Ukraina: aspekty pratsi. № 2. S. 10–13.
18. Kyselev Y.Ia. (2005) Sravnytelnoe trudovoe pravo [Comparative labor law]: uchebnyk dlia VUZov. Moskva : Velby: Prospekt. 360 s.