

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 34

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2022.2.8>

ДРОЗД О.Ю.

СУТНІСТЬ І ЗМІСТ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ

ESSENCE AND CONTENT OF DISTANCE WORK

Наслідком активного розвитку та модернізації сфери трудових правовідносин стала поява нових та популяризація існуючих нестандартних (нетипових) форм зайнятості трудових ресурсів. Однією із таких нестандартних форм праці є дистанційна робота. Тож метою цієї статті є дослідження сутності і змісту дистанційної роботи як однієї із форм нетипової зайнятості. Визначаються передумови і причини збільшення частки дистанційних форм зайнятості в сфері трудових правовідносин, а також аналізується вплив режиму воєнного стану на збільшення кількості дистанційних працівників в Україні. Узагальнюються наукові підходи до розуміння сутності та характерних ознак нетипової зайнятості, розкривається зміст специфічних форм організації трудових відносин, які характеризуються тими чи іншими відхиленнями від стандартної моделі трудового договору. Обґрунтовується доцільність віднесення дистанційної роботи до найбільш поширених форм нетипової зайнятості. З'ясовується етимологічне значення терміну «дистанційна робота», а також узагальнюються наукові підходи до розуміння його сутності та змісту. Аналізується законодавчо закріплена дефініція «дистанційної роботи», визначаються її недоліки та переваги. Надається розгорнута характеристика основним ознаками даної форми організації праці й на основі їх узагальнення формулюється її авторська дефініція, за якою дистанційна робота ґрунтується на використанні інформаційно-комунікаційних технологій і передбачає повне або часткове виконання працівниками роботи на постійній чи тимчасовій основі поза робочими приміщеннями або територією роботодавця. Виокремлюються різновиди дистанційної роботи та обґрунтовується їх класифікація за часовим, територіальним критерієм та критерієм технічного забезпечення.

Ключові слова: *віддалена робота, дистанційна робота, дистанційна форма зайнятості, надомна робота, нетипова (атипова, нестандартна) зайнятість, строкова робота, телеробота.*

The result of the active development and modernization in the area of labor relations is the emergence of new and popularization of existing non-standard (atypical) forms of employment of labor resources. Distance work is one of such non-standard forms of work. Therefore, the purpose of this article is to study the essence and content of the distance work as one of the forms of atypical employment. The prerequisites and reasons for the increase in the share of distance employment in the area of labor relations have been determined; the influence of the martial law regime on the increase in the number of distance workers in Ukraine has been analyzed. Scientific approaches to understanding the essence and features of atypical employment have been summarized,

the content of specific forms of labor relations organization, which deviate from the standard employment contract, has been revealed. The expediency of assigning distance work to the most common forms of atypical employment has been substantiated. The etymological meaning of the term "distance work" has been clarified, as well as scientific approaches to understanding its essence and content have been summarized. The legally enshrined definition of "distance work" has been analyzed; its disadvantages and advantages have been identified. A detailed description of the main features of this form of labor organization has been provided, and on the basis of their generalization the author's definition has been formulated, according to which distance work is based on the use of information and communication technologies and involves full or partial performance of work by employees on a permanent or temporary basis outside the workplace or the employer's premises. Various types of distant work have been distinguished and their classification according to temporal, territorial and technical criteria has been substantiated.

Key words: *distant work, remote work, distant form of employment, homework, atypical (non-standard) employment, urgent work, telework.*

Постановка проблеми. Останні десятиліття характеризуються активним розвитком та модернізацією сфери трудових правовідносин. Вказані тенденції все помітніше проявляються не лише на глобальному міжнародному ринку праці та у всіх найбільш економічно розвинених державах світу, але також і в Україні. Їх наслідком стала поява нових та популяризація існуючих нестандартних (нетипових) форм зайнятості трудових ресурсів. Однією із таких нестандартних форм праці є дистанційна робота, темпи розвитку якої останнім часом перевищили темпи розвитку усіх разом узятих традиційних форм трудових відносин. Так, за офіційними даними МОП, до 2019 року (тобто до загострення пандемії COVID-19) лише 8 % світової робочої сили (що складає приблизно 260 млн осіб), постійно працювали вдома. При цьому в країнах ЄС цей показник був ще меншим і складав трохи більше 5 % [1]. І якщо 10-15 років тому темпи розвитку дистанційної форми зайнятості були стабільними і зростали приблизно на 20–30%, то під час пандемії COVID-19 вони досягли майже 400 %, оскільки понад 35% працівників перейшли на роботу з дому [2, с. 139].

Однак, було б помилковим зводити усі причини зростання частки дистанційних форм зайнятості виключно до загострення пандемії коронавірусної хвороби. Можна назвати ще цілу низку дійсно важливих факторів, які впливають на цей процес: 1) глобалізація та розширення ринку праці; 2) віртуалізація економічного простору; 3) розробка та впровадження новітніх інформаційних, телекомунікаційних та комп'ютерних технологій; 4) реалізація технологічних та соціальних експериментів у сфері трудових відносин; 5) популяризація нестандартних, інноваційних форм зайнятості; 6) удосконалення та деталізація правового регулювання трудових правовідносин; 7) активізація соціальної активності обмеженомобільних категорій працівників (інвалідів, пенсіонерів, вагітних жінок, осіб, які доглядають за дітьми чи особами похилого віку тощо); 8) впровадження нових форм зменшення соціальної напруженості в трудових колективах (за расовою, національною, статевою, віковою чи іншими ознаками); 9) прагнення працівників працювати у максимально зручних та комфортних для них умовах, без жорсткої прив'язаності до робочого місця, режиму праці та відпочинку, раціонально планувати та використовувати свій робочий час; 10) пошук нових способів скорочення витрат на організацію праці (оренда офісних приміщень, забезпечення необхідним обладнанням та технічними засобами, підтримання відповідних санітарно-гігієнічних, протиепідеміологічних, протипожежних та інших умов).

Окрім перерахованих вище, для нашої держави в останні пів року найбільш актуальною стала ще одна причина збільшення частки дистанційних працівників, яка пов'язана із введенням режиму воєнного стану у зв'язку із повномасштабним воєнним вторгненням РФ в Україну. Окупація значної частини території України, знищення або пошкодження великої кількості підприємств, адміністративних будівель, навчальних закладів, офісних приміщень, а також приватного житла громадян, постійні обстріли і ракетні бомбардування, виїзд за кордон значної частки працездатного населення, збільшення кількості внутрішньо переміщених осіб це далеко не повний перелік причин, які унеможливають або ж суттєво ускладнюють виконання працівниками своїх трудових функцій у стандартному форматі. Відтак, задля збереження робочих місць, зняття політичної напруги, забезпечення соціально-економічної стабільності в суспільстві, все більша

кількість роботодавців як приватного, так і державного й комунального сектору вдається до впровадження нестандартних форм зайнятості. А оскільки дистанційна робота в переліку таких форм наразі займає лідируючі позиції, науково-теоретичне дослідження її сутності та змісту є досить актуальним.

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

Мега наукової статті полягає у дослідженні сутності і змісту дистанційної роботи як однієї із форм нетипової зайнятості, окресленні її характерних ознак та різновидів, а також визначенні перспектив її розвитку в сучасних суспільно-політичних умовах, які склались в Україні у зв'язку з введенням режиму воєнного стану.

Виклад основного змісту. Традиційно, дистанційна робота розглядається науковцями як одна із форм нетипової (атипової, нестандартної) зайнятості, під якою прийнято розуміти «діяльність громадян, що заснована на таких правовідносинах, в яких відсутня або видозмінена одна з істотних ознак традиційних трудових правовідносин: особистісна, організаційна або майнова» [3, с. 10]. Розвиваючи наведене визначення, Л.В. Котова визначила декілька ключових ознак нетипової зайнятості: по-перше, це діяльність «працівників певної класифікаційної групи»; по-друге, така діяльність «прямо передбачена або ж не заборонена чинним законодавством»; по-третє, така діяльність характеризується специфічними особливостями і порядком «організації режиму робочого часу, робочого місця і умов праці», які відрізняються від стандартних правил; по-четверте, така діяльність потребує впровадження «спеціального механізму правового регулювання»; по-п'яте, така діяльність вимагає «спеціального організаційно-економічного забезпечення» [4, с. 131].

Визначені ознаки нетипової зайнятості дозволили нам виділити відразу декілька специфічних форм організації трудових відносин, які характеризуються тими чи іншими відхиленнями від стандартної моделі трудового договору: «робота на умовах неповної (часткової) зайнятості» (part-timework), «віддалена робота» (remote work) або як її ще називають «телеробота» (telework, e-work), «дистанційна робота» (distance work), «строкова робота» (fixed-term work) та «короткострокова робота» (short-time work), «надомна робота» (home-based work) або як її ще називають «робота вдома» (work at home), «самозайнятість» (self-employment) та «псевдо-самозайнятість» (pseudo-self-employment), «робота за викликом» (on-call work), «тимчасова агентська робота» (temporary-agency) тощо.

Вище ми перерахували лише найбільш поширені форми нетипової зайнятості. Назвати їх усі наразі об'єктивно неможливо, оскільки дана сфера трудових відносин перебуває у фазі активного розвитку, поступово охоплюючи не лише все більшу кількість працівників виробничих професій, але й також висококваліфікованих представників інтелектуальної праці від програмістів і системних адміністраторів, до юристів, перекладачів, науково-педагогічних і навіть медичних працівників. Однак, безперечним залишається той факт, що дистанційна робота на сьогодні займає чільне, якщо не центральне місце в системі різноманітних форм нетипової зайнятості.

Викладене вище обумовлює необхідність у більш детальному науковому аналізі такої наукової категорії, як «дистанційна робота». І розпочати такий аналіз пропонуємо із з'ясування етимологічного значення даного поняття, а також узагальнення наукових підходів до розуміння його сутності та змісту.

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови термін «дистанційний» визначається як «той, що діє на певній віддалі, дистанції», а термін «дистанційно» як «на відстані за допомогою засобів зв'язку» [5, с. 224]. Враховуючи наведені трактування, можна зробити висновок, що при визначенні сутності дистанційної роботи вирішальне значення відіграють такі її характерні риси, як «певна віддаленість (дистанція)» працівників та використання ними «засобів зв'язку». Однак, очевидно, що наведеними ознаками не вичерпується уся специфіка дистанційної

роботи оскільки вони дозволяють відносити до неї безліч інших схожих за своїм змістом форм нетипової зайнятості (в першу чергу телероботу та надомну роботу), що, як сьогодні означає більшість науковців, є помилковим.

Більш розгорнуті та деталізовані трактування «дистанційної роботи» та «дистанційних працівників» можна знайти в численних наукових джерелах. Нажаль, обмежений обсяг даної публікації не дозволяє нам проаналізувати їх усі, а тому нижче наведемо лише найбільш популярні точки зору.

Я.В. Свічкарьова дистанційну роботу визначає як «форму виконання працівником трудових обов'язків, яка здійснюється поза приміщеннями роботодавця із використанням для спілкування з керівництвом та колегами інформаційних технологій» [6, с. 133]. Це найбільш широке та уніфіковане трактування дистанційної роботи, яке хоч і не відображає усю її специфіку, однак дозволяє охопити максимально широку сферу нетипових трудових відносин. Деякі науковці його повністю підтримують (як от, наприклад, В.Д. Авескулов [7, с. 113]), однак більшість цілком справедливо наполягає на доцільності його розширення за рахунок включення додаткових ознак і характеристик дистанційної роботи. Так, наприклад, О.Г. Серєда акцентує увагу на тому, що «дистанційний працівник працює без укладання довгострокового трудового договору» [8, с. 245], а Т.А. Коляда ще й на тому, що такий працівник «не перебуває у штаті окремої організації, виконує роботу (надає послуги) на замовлення різних роботодавців» [9, с. 140]. Про «відсутність укладеного довгострокового договору між працівником і роботодавцем», як про основну характеристику дистанційної роботи, згадує також Н.М. Силенко [10, с. 54].

Слід зауважити, що до недавнього часу таке уточнення могло здатись цілком слушним. Однак сьогодні, зважаючи на існуючий стан правового регулювання даної форми трудових відносин, ми вважаємо його не зовсім доречним. У зв'язку з викладеним, цілком слушно видається думка О.В. Демченка, який наголошує, що дистанційна робота «здійснюється працівником на регулярній основі з дотриманням норм трудового законодавства, а також інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права» [11, с. 43].

Як ми уже зазначали вище, однією із основних переваг дистанційної роботи є її гнучкість. І саме на цій ознаці деякі науковці фокусують свою увагу у сформульованих ними дефініціях. Так, наприклад, М. Бобринкова та Н.М. Силенко під дистанційною роботою пропонують розуміти «гнучку можливість працювати у місцевості, розташованій поза звичайним робочим місцем» [12, с. 2; 10, с. 54]. Є.С. Шелест характеризує цей вид зайнятості як такий, що «передбачає усунення працівника від традиційного робочого місця, встановлення гнучкого режиму робочого часу, використання інформаційних і телекомунікаційних технологій як основи організаційних зв'язків» [13, с. 821], а І.І. Моторна та Н.М. Вапнярчук як «взаємодію працівника та роботодавця на ринку праці (нестандартну форму зайнятості), що передбачає гнучкі соціально-трудова відносини безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій» [14, с. 6; 15, с. 101]. Про «гнучкість соціально-трудова відносин», використання «інформаційних і комунікаційних технологій», «віддаленість від приміщення роботодавця», а також про «віртуальність середовища» та «ненормований робочий час» згадує у своєму визначенні А.М. Колот [16, с. 6].

Частково, науковий спір щодо сутності та характерних ознак дистанційної роботи у минулому році був усунутий законодавцем шляхом доповнення КЗпПУ новою статтею 60-2, а також внесення змін і доповнень ще до цілої низки норм трудового права. Відтак, дистанційну роботу визначено як «форму організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій» [17].

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

То які ж ознаки характеризують дистанційну роботу на сучасному етапі розвитку правового регулювання організації праці в Україні? Для того, щоб дати відповідь на поставлене питання, необхідно бодай стисло проаналізувати найбільш популярні наукові підходи до його розв'язання.

Так, наприклад, С.В. Вишневецька, аналізуючи проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників, акцентує свою увагу лише на двох її ознаках. Перша ознака характеризує той факт, що дистанційна робота здійснюється поза місцем розташування роботодавця, тобто поза виробничими чи адміністративними приміщеннями, офісом, відокремленими структурними підрозділами, стаціонарними робочими місцями, поза територією чи об'єктом, які прямо чи побічно знаходяться під контролем роботодавця. Друга ознака передбачає використання інформаційно-телекомунікаційних мереж загального користування для виконання працівником трудової функції і комунікацій з роботодавцем [18, с. 4]. І хоча, як було вказано вище, наведений перелік ознак є значно вужчим, у порівнянні із офіційно закріпленою дефініцією, однак науковець цілком слушно наголошує, що саме друга ознака є кваліфікуючою для даної форми трудових відносин і визначальною для розмежування «дистанційної» і «надомної» роботи.

Лише дві основні ознаки дистанційної роботи (які в узагальненому розумінні є тотожними до вказаних вище) виділяють також О.В. Демченко [11, с. 43], Я.В. Свічкарьова [6, с. 132] та деякі інші науковці. Г.В. Герасеменко доповнює цей перелік вказівкою на той факт, що дистанційна робота може мати як регулярний, так і періодичний характер [19, с. 93]; І.О. Таран та Л.О. Васечко що вона передбачає ненормований робочий час та гнучкість соціально-трудоких відносин [20, с. 135]; Л.П. Гаращенко та В.В. Гаращенко що їй характерні тривалі в часі відносини та наявність трудового договору [21, с. 134].

Ще більший перелік ознак дистанційної роботи визначає В.М. Солома. На її думку, дана форма організації праці характеризується тим, що: підставою виникнення трудових відносин є укладення трудового договору; робота має індивідуальний характер; працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за створення належних умов праці; працівник самостійно розподіляє робочий час з дотриманням норм законодавства щодо його максимальної тривалості; на працівника не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку; трудовим договором визначаються умови і строки забезпечення працівників необхідним обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації; працівникам гарантується право на відпочинок [22, с. 119].

На перший погляд, наведена вище характеристика дистанційної роботи в цілому відображає більшість із її істотних ознак. Однак, провівши детальний науковий аналіз ми визначили кілька принципових моментів, на які варто звернути увагу. По-перше, за межами уваги вченої залишилась така істотна ознака дистанційної роботи, як «використання інформаційно-комунікаційних технологій», яка не лише визначається абсолютною більшістю науковців, але й також має законодавче закріплення (ч. 1 ст. 60-2 КЗпПУ). По-друге, зазначається, що «підставою виникнення трудових відносин є укладення трудового договору». Однак, дане положення потребує уточнення. Так, згідно п. 6-1 ч. 1 ст. 24 КЗпП, при укладенні трудового договору про дистанційну роботу обов'язковим є додержання саме письмової форми трудового договору, за винятком випадків, коли така робота запроваджується наказом (розпорядженням) роботодавця (ч. 11 ст. 60-2 КЗпПУ). По-третє, зазначається, що при дистанційній роботі «працівник самостійно визначає робоче місце». Однак, ч. 6 ст. 60-2 КЗпПУ передбачає випадки, за яких виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця.

Отже, узагальнюючи викладене вище, можна визначити наступні суттєві ознаки дистанційної роботи: 1) вона є однією із форм організації праці; 2) ґрунтується на використанні інформаційно-комунікаційних технологій; 3) може мати як постійний, так і тимчасовий характер; 4) запроваджується на підставі письмового трудового договору або наказу (розпорядження) роботодавця; 5) передбачає повне або часткове виконання працівниками роботи поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця; 6) допускає вибір працівниками робочого місця з обов'язковим покладанням на них відповідальності за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому; 7) надає працівникам можливість на власний розсуд розподіляти робочий час з обов'язковим дотриманням норм законодавства щодо його загальної тривалості; 8) допускає виведення працівників з-під дії правил внутрішнього трудового розпорядку; 9) гарантує працівникам право на відпочинок; 10) передбачає гнучкість при вирішенні питань, які стосуються забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням,

програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, а також інших організаційних питань.

Наступне питання, довкола якого точаться наукові дискусії і розгляд якого є необхідним для максимально повного розкриття сутності та змісту дистанційної роботи, стосується визначення її основних різновидів та форм прояву. Нажаль, обмежений обсяг даної наукової статті не дозволяє нам детально проаналізувати усі обґрунтовані в літературі погляди на це питання, а тому нижче наведемо лише найбільш популярні наукові підходи.

А. Байков, вивчаючи особливості правового регулювання гнучкої зайнятості в Латвії, обґрунтував необхідність її диференціації за двома основними критерієм: за часом і за місцем. Так, в залежності від тривалості виконання, така робота може бути тимчасовою і постійною. У першому випадку мова йде, як правило, про понадурочну роботу, яка здійснюється у виняткових ситуаціях, на звичайних робочих місцях. У другому випадку мова йде про постійну роботу, що передбачена трудовим договором. Така робота, в свою чергу, додатково класифікована на постійну, змінну, епізодичну та ситуативну. За територіальним критерієм дистанційна робота поділяється на роботу вдома, мобільну роботу, різні форми децентралізованої роботи, змішану форму роботи [23].

Цікавою для наукового аналізу є класифікація дистанційної роботи, яка була обґрунтована О. Гулевичем. Зокрема, він визначає п'ять її різновидів: робота, яка розподілена по кількох місцях (частково вдома, частково у приміщеннях роботодавця); повністю надомна робота; позаштатна дистанційна робота; мобільна дистанційна робота; робота у спеціально обладнаному офісі [24, с. 11-12].

Не зважаючи на наукову цінність наведених вище класифікацій, вимушені констатувати, що жодна з них не враховує сучасний стан та особливості правового регулювання дистанційної роботи. Відтак, нижче наведемо власний погляд на класифікацію дистанційної роботи, що передбачає її диференціацію відразу за кількома критеріями:

По-перше, за часовим критерієм дистанційна робота може бути: 1) постійною (передбачає постійне виконання працівниками роботи поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця згідно укладеного трудового договору); 2) тимчасовою (передбачає тимчасове виконання працівниками роботи поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, наприклад, у випадках, коли на робочому місці стосовно працівника були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації, або ж на час загрози 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).

По-друге, за територіальним критерієм: 1) повністю дистанційна робота (працівник постійно працює в чітко обраному ним місці поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця); 2) умовно дистанційна робота (працівник виконує роботу у спеціально відведеному (обладнаному) роботодавцем місці); 3) змішана (передбачає поєднання виконання працівником дистанційної роботи з виконанням роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця за погодженням між працівником і роботодавцем).

По-третє, за технічним забезпеченням: 1) дистанційна робота, технічне забезпечення якої покладається на працівника; 2) дистанційна робота, технічне забезпечення якої покладається на роботодавця.

Узагальнюючи зміст основних ознак та різновидів дистанційної роботи, а також беручи за основу законодавчо закріплену дефініцію даної форми організації праці, ми можемо запропонувати її удосконалений варіант, який максимально повно відображає сутність і правову природу дистанційної роботи, а також полегшує її відмежування від інших суміжних понять. Отже, під дистанційною роботою пропонується розуміти таку форму організації праці, яка запроваджується на підставі письмового трудового договору або наказу (розпорядження) роботодавця, ґрунтується на використанні інформаційно-комунікаційних технологій і передбачає повне або часткове виконання працівниками роботи на постійній чи тимчасовій основі поза робочими приміщеннями або територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівників з обов'язковим покладанням на них відповідальності за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому, із обов'язковим дотриманням норм законодавства щодо загальної тривалості робочого часу та інших гарантій забезпечення трудових прав працівників.

Список використаних джерел:

1. Беззуб І. Дистанційна форма зайнятості: українські та зарубіжні реалії. *Громадська думка про правотворення*. 2020. № 16 (201). С. 4–11. URL: <http://nbuviap.gov.ua/images/dumka/2020/16.pdf>.
2. Плехов Д.О. До питання правового регулювання дистанційної роботи в Україні: сучасний стан. *Актуальні проблеми держави і права* : зб. наук. пр. / редкол.: Г.І. Чанишева (голов. ред.) та ін. Одеса: Гельветика, 2021. Вип. 90. С. 139–144.
3. Мощная О.В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. М., 2009. 207 с.
4. Котова Л.В. Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 131–136.
5. Великий тлумачний словник сучасної української мови : 250000 / уклад. та голов. ред. В.Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : Перун, 2005. Т. VIII. 1728 с.
6. Свічкарьова Я.В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2013. № 1 (39). С. 129–134.
7. Авескулов В.Д. Особливості трудових відносин із дистанційними працівниками. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 111–116. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2017/06/Aveskulov18.pdf>.
8. Середа О.Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві. *Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 5–7 черв. 2014 р.). Суми, 2014. С. 245–248.
9. Коляда Т.А. Феномен фрілансерства: трудово-правовий аспект. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку* : тези доп. та наук. повідомлень. учасн. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовт. 2014 р.) / за ред. В.В. Жернакова. Х. : Право, 2014. С. 140–142.
10. Силенко Н.М. Щодо проблемних аспектів правового регулювання дистанційної роботи. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. Дніпро: 2017. № 6. Т. 2. С. 53–56.
11. 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.
12. Бобринкова М. Правовое регулирование дистанционного труда в зарубежном законодательстве. *Сравнительное трудовое право*. 2011. № 5. С. 1–9.
13. Шелест Е.С. Дистанционная занятость молодежи. *Донбас–2020: перспективы развития очима молодых ученых* : матеріали V наук.-практ. конф. (м. Донецьк, 25–27 трав. 2010 р.). Донецьк : ДонНТУ МОН, 2010. С. 819–823.
14. Моторна І.І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання. *Україна : аспекти праці*. 2008. № 3. С. 6–12.
15. Вапнярчук Н.М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 101–106.
16. Колот А.М. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудоу сфері. *Україна : аспекти праці*. 2010. № 2. С. 6–11.
17. 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 року. *Відомості Верховної Ради України*, 2021. № 20. Ст. 178.
18. Вишневецька С.В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2015. № 1 (11). С. 2–11. URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15vsvdzp.pdf>.
19. Герасименко Г.В. Дистанційна зайнятість як феномен соціально-трудоу відносин. *Інноваційна економіка*. 2018. № 7-8. С. 91–96.
20. Таран І.О., Васечко Л.О. Правове регулювання дистанційної роботи в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія Право*. 2021. № 67. С. 134–138.
21. Гаращенко Л.П., Гаращенко В.В. Дистанційна праця в ЄС: аспекти правового регулювання. *Юридичний вісник*. 2018. № 4(49). С. 132–139.

22. Слома В.М. Дистанційна робота: окремі аспекти правового регулювання. *Право і суспільство*. 2022. № 2. С. 115-120.

23. Байков А. Телеработа как одна из разновидностей гибкой занятости в Латвии. URL: <http://www.baltic-course.com/rus/opinion/?doc=48651>.

24. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 10–13.