



УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8049/2022-2-1>

## НЕТИПОВІ ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ В СИСТЕМІ СУЧАСНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН УКРАЇНИ

Білоха А.І., здобувач  
третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти кафедри права  
гуманітарно-правового факультету  
Національний аерокосмічний університет імені М.Є. Жуковського  
«Харківський авіаційний інститут»  
<https://orcid.org/0000-0002-0602-1297>

Федосенко Н.А., к.ю.н.,  
доцент кафедри права  
Національний аерокосмічний університет імені М.Є. Жуковського  
«Харківський авіаційний інститут»  
<https://orcid.org/0000-0001-9131-0642>

У статті розкривається поняття нетипових трудових правовідносин та зазначаються його ознаки. Через те, що наразі не створено єдиного наукового підходу до визначення цього поняття, широкому загалу достеменно не відомо, яким чином і в якому випадку такі правовідносини мають бути застосовані. У статті автором запропоновано визначення поняття «нетипові трудові правовідносини» та проаналізовано його ознаки. У контексті нетипових трудових правовідносин досліджено такі правові явища, як правовідносини, їхня структура та класифікація, трудові правовідносини та їхні ознаки, поняття зайнятості і нетипової зайнятості, а також проаналізовано роботи науковців, які вивчали зазначені явища. Проаналізовано положення чинного законодавства, що регламентують такі нетипові види зайнятості, як надомна та дистанційна робота, робота з нефіксованим робочим часом.

**Ключові слова:** правовідносини, трудові правовідносини, нетипові трудові правовідносини, зайнятість, нетипова зайнятість.

### Bilokha A.I., Fedosenko N.A. UNTYPICAL LABOR RELATIONS IN THE SYSTEM OF MODERN LABOR RELATIONS IN UKRAINE

Now, all vital processes are connected with communication between people. A person needs communication in full for effective study, work, recreation, etc. However, from the end of 2019 until today, such a process between people has become more complicated due to certain external factors, which mostly do not depend on the will of a wide range of individuals. So, at the end of 2019, the world experienced the first precautionary measures in the form of self-isolation, quarantine, mask regime and other inconveniences caused by the spread of the coronavirus disease SARS-CoV-2. Due to the pandemic, the world economy stopped developing and stood still for some time. All nationwide processes, the usual mode of life of people were put on hold, the labor activity of individuals was forcibly stopped. Therefore, the state proposed non-typical types of employment, such as remote work, work from home, etc. Subsequently, atypical types of employment did not lose their relevance in the labor market of Ukraine and provided variability in the construction of new labor relations. The new impulse for the development of atypical types of labor activity was due to the introduction of martial law in Ukraine in connection with the armed aggression of the Russian Federation on the territory of our state. Military actions in the regions, mass shelling, terror of the civilians in most cases do not allow the labor process to take place in its usual form, that is why the process of establishing and fully introducing an atypical form of employment into the legal system of Ukraine is currently underway, a scientific approach to defining the concept of atypical labor relations is being initiated.

This article reveals the concept of atypical labor relations and indicates its signs. Since a single scientific approach to the definition of this concept has not yet been created, the general public does not know for sure how and in which case such legal relations should be applied.

In the article, the author suggested a definition of the concept of “atypical labor relations” and analyzed the features of this concept. In the context of atypical labor legal relations, such legal phenomena as: legal relations, its structure and classification have been investigated; labor relations and their signs, concepts of employment and atypical employment, as well as the analyzed works of scientists who researched such phenomena.

The positions of the current legislation regulating such atypical types of employment as: work from home, remote work, work with non-fixed working hours are analyzed.

**Key words:** legal relations, labor relations, atypical labor relations, employment, atypical employment.

**Постановка проблеми.** Соціалізація – це явище, яке є нестримним рушієм людського розвитку. Саме завдяки соціологічним процесам людям вдалося створити світ таким, яким він є зараз. Тому наразі ми маємо безліч матеріальних і нематеріальних благ, що

покликані полегшити людське життя, повністю задовольнити всі потреби конкретної особи й суспільства загалом. Усі процеси не є сталими, вони розвиваються із часом залежно від наявних умов. Проте в основі такого розвитку зазвичай стоїть група осіб, яка

об'єднана спільними інтересами та метою. Саме тому основоположним критерієм розвитку є комунікація між людьми, передача власного досвіду, напрацювань, думок від одного індивідууму іншому.

Зараз усі життєво необхідні процеси зав'язані на комунікації між людьми. Особа потребує спілкування в повному обсязі задля ефективного навчання, праці, відпочинку тощо. Проте з кінця 2019 р. процес комунікації між людьми ускладнився через певні сторонні чинники, які здебільшого не залежать від волі широкого кола осіб. Так, ще наприкінці 2019 р. світ відчув на собі перші запобіжні заходи у вигляді самоізоляції, карантину, маскового режиму та інших незручностей, що були викликані поширенням коронавірусної хвороби SARS-CoV-2 (також відомої у світі як COVID-2019). Через пандемію світова економіка перестала розвиватися та певний час стояла на місці. Не оминула вона й Україну. Усі загальнодержавні процеси, економічний розвиток, звичний режим життя людей стали на паузу, трудова діяльність осіб вимушено була зупинена. У такому випадку потрібно було шукати вихід, адже стандартні види зайнятості викликали би ризик захворюваності осіб. Тому в реаліях того часу державою були запропоновані нетипові види здійснення трудової діяльності, зокрема дистанційна робота, надомна праця тощо. На той момент такі види зайнятості вважалися абсолютно новими, не дослідженими, проте вкрай важливими для громадянського суспільства.

Згодом нетипові види зайнятості не втратили своєї актуальності на ринку праці України та дали варіативність у побудові нових трудових правовідносин. На превеликий жаль, новий імпульс розвитку нетипових видів трудової діяльності був зумовлений упродовженням в Україні воєнного стану у зв'язку зі збройною агресією російської федерації на території нашої держави. Бойові дії в регіонах, масовані обстріли, терор мирного населення в більшості випадків не дають можливості трудовому процесу відбуватися у звичній формі, саме тому наразі відбувається процес встановлення та повного впровадження нетипової форми зайнятості у правову систему України, започатковується науковий підхід до визначення поняття нетипових трудових правовідносин.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Актуальність теми дослідження полягає в тому, що наразі відсутня правова регламентація такого явища, як нетипова трудова зайнятість. Також серед науковців немає єдиного наукового підходу навіть на теоретико-понятійному рівні до визначення поняття нетипової зайнятості, при цьому нетипові трудові правовідносини як основний елемент, на якому базується такий феномен, взагалі не досліджувалися.

Серед науковців, які безпосередньо розглядали нетипові (атипові, нестандартні) види зайнятості та саме поняття нетипової зайнятості, варто виділити В.В. Копейчикова, Н.В. Веренич, О.Р. Дашковську, С.Д. Лучик, А.В. Дощенко, Н.Б. Теницьку, Г.О. Розеватова та інших.

**Метою статті** є комплексний аналіз поняття нетипових трудових відносин, тенденцій їх розвитку, законодавчого закріплення в Україні.

**Виклад матеріалу дослідження та його основні результати.** Для визначення поняття й ролі нетипових трудових відносин у правовій системі України насамперед варто з'ясувати, що таке трудові правовідносини. Це поняття складається з двох основних елементів: «праця» та «правовідносини».

В академічному тлумачному словнику української мови поняття «праця» трактується як «діяльність людини; сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної або розумової енергії та мають своїм призначенням створення матеріальних і духовних цінностей» [1]. Визначення А.О. Ситницької стосовно поняття «праця» є майже ідентичним вищезазначеному. Так, учена вважає, що праця – це цілеспрямована діяльність людини щодо створення, зміни та збереження матеріальних і духовних цінностей, виробництва товарів і послуг для задоволення власних та суспільних потреб. При цьому авторка додає, що роль праці в розвитку людини й суспільства полягає не лише у створенні матеріальних і духовних цінностей, а й у розвитку самих працівників. Завдяки праці людина забезпечує своє існування, формується як особистість, набуває певних навичок і здібностей, реалізує їх у трудовій діяльності [2, с. 56]. Своєю чергою В.В. Юровська визначає працю як цілеспрямовану діяльність людини, під час здійснення якої особа вступає у правові відносини з іншою фізичною чи юридичною особою з метою отримання доходів для забезпечення своїх фізіологічних і соціальних потреб; учена також додає, що праця людини в цьому розумінні передбачає наявність відносин, що регулюються нормами права [3, с. 68].

Що ж до правовідносин, то визначенню цього поняття приділяли увагу інші науковці. Наприклад, В.В. Копейчиков зазначає, що правові відносини – це специфічні вольові суспільні відносини, які виникають на основі відповідних норм права та учасники яких взаємопов'язані суб'єктивними правами і юридичними обов'язками [4, с. 190–191]. Своєю чергою О.Р. Дашковська зазначає, що через правовідносини реалізуються норми права, які встановлюють права й обов'язки людини, що можуть бути формально визначені (у статтях законів, підзаконних нормативно-правових актах та приписах) або ж не мати необхідних формальних ознак (проти-правні права людини). Також авторка додає, що держава захищає всі правовідносини, які мають місце в суспільстві, незалежно від їх формального визначення та підтримує властивими їй засобами, зокрема й примусовими [5, с. 333–334].

Загалом ми згодні з думкою вищезазначених авторів щодо визначення поняття правовідносин. У нашому розумінні правовідносинами варто вважати суспільні відносини, що виникають між суб'єктами, які є взаємозалежними один від одного на основі притаманних їм специфічних прав та обов'язків, що здебільшого є законодавчо врегульованими



та захищеними державою. Такі суспільні відносини тягнуть за собою наслідки правового характеру щодо вчинених або невчинених дій.

У правовій науці визначено досить критеріїв класифікації правовідносин у їх загальному розумінні. Наприклад, за часом дії розрізняють довгострокові та короткострокові правовідносини; за функціональним призначенням – регулятивні й охоронні; за характером розподілу прав та обов'язків – односторонні, двосторонні і багатосторонні; за предметом правового регулювання – конституційні, адміністративні, цивільні, кримінальні, трудові тощо.

Трудові правовідносини є одним із найбільш поширених видів правовідносин. Такі правовідносини є центральними у сфері праці та інших сферах, пов'язаних із працею, що надає їм ще більшого значення у правовому полі.

Трудові правовідносини – це добровільні вольові відносини працівника з роботодавцем у сфері застосування й реалізації праці, що виражаються у взаємних суб'єктивних правах та обов'язках, визначених законодавством чи договором [6, с. 17]. Трудові правовідносини є центральним поняттям у системі трудового права, завдяки яким безпосередньо регламентується здійснення працівником трудової функції.

В.І. Прокопенко під трудовими правовідносинами розуміє двосторонні відносини працівника з власником або створюваним ним підприємством щодо виконання за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією чи посадою з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, що є формою закріплення суб'єктивних трудових прав та обов'язків [7, с. 163].

Н.В. Веренич вважає, що трудові правовідносини – це складний, свідомий, вольовий, триваючий, відплатний юридичний зв'язок, що виникає в результаті трудового договору та містить взаємодію кореспондуючих одне одному прав та обов'язків роботодавця і працівника з приводу виконання останнім своєї трудової функції [8, с. 96]. Ми згодні з думкою автора стосовно того, що трудові правовідносини виникають на підставі укладеного трудового договору, що регламентується ст. 21 Кодексу законів про працю України.

Підсумовуючи вищевикладені думки, можна виокремити такі ознаки трудових правовідносин:

1) укладення трудового договору є підставою виникнення трудових правовідносин;

2) наявність двох рівних за специфікою прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин (працівник і роботодавець);

3) зміст трудових відносин зводиться до здійснення трудової функції працівником відповідно до професії, спеціальності, кваліфікації та посади. Трудова функція зазвичай відповідає певному роду діяльності у структурі підприємства та не обмежується окремими виробничими операціями;

4) трудові відносини мають триваючий характер;

5) характерний перехід зі статусу фізичної особи до статусу працівника, що опосередковується особливим юридичним фактом, зокрема простим (трудовий договір) чи

складним (трудовий договір + акт обрання, призначення, направлення тощо);

б) наявний певний трудовий режим. Трудові відносини тривають відповідно до умов внутрішнього трудового розпорядку з підпорядкуванням працівника регламентованим умовам спільної діяльності. Проте трудові відносини мають вольовий характер.

Якщо ж говорити про нетипові трудові правовідносини, то варто зазначити, що вони, як і звичайні, мають фундаментальний характер в аспекті змісту, тривалості, зміни статусу фізичної особи, виконання трудової функції, проте відрізняються здебільшого в організаційних аспектах.

Що ж до питання визначення поняття нетипових трудових відносин, то його варто досліджувати в контексті нетипової трудової зайнятості, оскільки саме такі трудові відносини лежать в її основі. На законодавчому рівні в Законі України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. закріплено лише поняття зайнятості, відповідно до якого зайнятість – це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їхніх особистих і суспільних потреб із метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їхній власності, у тому числі безоплатно [9]. Проте ні визначення поняття нетипової зайнятості, ні норми із зазначенням її видів на законодавчому рівні не встановлені.

О.Ю. Остапенко розглядає нетипову зайнятість як вимушений відступ від стандартів, що встановлено законодавцем. При цьому науковець акцентує на тому, що в такому разі працівники можуть бути позбавлені певних прав та можливостей їх реалізації [10, с. 265–266].

На нашу думку, під нетиповою зайнятістю варто розуміти законну діяльність осіб, що заснована на таких трудових правовідносинах, у яких видозмінено одну або декілька істотних ознак традиційних трудових правовідносин за ефективного здійснення працівниками своєї трудової функції задля задоволення власних і суспільних потреб. Така зайнятість базується на нетипових трудових правовідносинах, ознаки яких є досить специфічними, при цьому присутні й основні риси, що притаманні звичайним трудовим правовідносинам: гарантованість державою, відплатний, вольовий та договірний характер тощо. Проте такі ознаки, як дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, наявність працівника на робочому місці, безпосереднє підпорядкування працівника роботодавцю, особливості комунікації та контроль за належним виконанням трудових обов'язків із боку керівництва, є особливістю. Також варто зазначити, що різноманітність видів нетипової зайнятості виокремлює певні специфічні риси в кожному окремому випадку, що ускладнює об'єднання цих видів в одне ціле, а тому ускладнює надання визначення поняття нетипових трудових правовідносин. Через те, що наразі відсутній єдиний

науковий підхід до визначення поняття нетипових трудових правовідносин, цю дефініцію можна вивести з ознак, що притаманні цьому поняттю. Серед них варто виокремити такі:

1) відсутність працівника на заздалегідь підготовленому роботодавцем робочому місці. Така особливість дає працівникові право вибору найбільш підходящого й комфортно-го місця для виконання поставлених завдань поза робочим місцем або територією розташування виробництва;

2) наявність гнучкого графіка роботи та невідповідності графіка роботи правилам внутрішнього трудового розпорядку, що дає можливість працівникові здійснювати його трудову функцію в найбільш підходящій, на його думку, для цього час, планувати індивідуальний графік роботи й відпочинку;

3) встановлення особливого виду комунікації з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, тобто використання комп'ютерних пристроїв, гаджетів із вільним доступом до мережі Інтернет та програмного забезпечення (програм, серверів, додатків) підприємства, установи, організації, де працівник є працевлаштованим;

4) автономію щодо виконання поставлених завдань, самостійне розроблення плану для його виконання, відсутність контролю за процесом виконання поставленого завдання. Контроль у такому випадку здійснюється вже за фактом виконаної роботи. Цією ознакою нетипові трудові правовідносини дещо нагадують цивільно-правову угоду, проте така діяльність має регулюватися саме трудовим договором.

Таким чином, нетипові трудові правовідносини – це такі правовідносини, у яких виділено одну або декілька істотних ознак типових правовідносин, що уособлюють певні особливості здійснення працівником трудової функції.

Виникнення нетипових трудових правовідносин пов'язане з розвитком новітніх нестандартних форм зайнятості, вагомість яких у європейських країнах неухильно збільшується (за різними оцінками, сьогодні такі форми вже охоплюють 25–30% робочої сили). У США поширені нестандартні форми зайнятості, які називають нетрадиційними формами з нестандартними умовами наймання та праці. Вони, на думку американських роботодавців, допомагають скоротити витрати на найману працю, ефективно використовувати робочий час та уникати проблем із профспілками. Водночас соціальна незахищеність за таких форм зайнятості є вже проблемою працівників. Концепція нетипових форм зайнятості є відносно новою у практиці різних країн світу, вона необхідна для оптимізації кількості робочих годин, часу початку й закінчення робочого дня, створення гнучких робочих місць, тобто в широкому сенсі слова включає нестандартні форми зайнятості [11, с. 67–68].

Проте виникнення нетипових видів зайнятості на ринку праці в Україні, на думку науковців, відбувається за рахунок впливу сторонніх чинників на трудовий процес. Так, наприклад, А.В. Дощенко зазначає, що потреба в підвищенні гнучкості форм зайнятості

в нашій державі останніми роками пов'язана з масовим приходом на ринок праці жінок, студентів, пенсіонерів [12, с. 22].

Г.О. Розеватов це явище пояснює тим, що деякі категорії населення нерідко зацікавлені в періодичній незайнятості, яка пов'язана з навчанням, лікуванням, доглядом за дітьми, іншими індивідуальними запитами. У такому випадку віддалений характер виробничої діяльності робить менш стабільною та стандартною їхню трудову кар'єру [13, с. 76].

С.Д. Лучик та М.В. Лучик вважають, що масове використання населенням Інтернету сприяло швидкому поширенню та ефективному застосуванню дистанційної (віддаленої) роботи, або телероботи, як нового, прогресивного виду праці. Відносини у сфері дистанційної зайнятості можуть бути засновані на різних видах договорів: трудовому, цивільно-правовому договорі та на так званій віртуальній угоді. Закон України «Про зайнятість населення» не регулює питання такої форми зайнятості, як дистанційна, проте вона дає змогу підключити до робочого процесу насамперед молодих фахівців із різних регіонів країни зі значною економією коштів роботодавця під час створення таких робочих місць [14, с. 24].

Стосовно питання нормативного закріплення видів нетипової зайнятості в українському законодавстві варто зазначити, що в той час, коли в багатьох європейських країнах майже всі види нетипової трудової діяльності законодавчо врегульовані та регламентовані (є положення про надомну, дистанційну роботу, позикову працю та інші види, визначений порядок укладення договорів про таку трудову діяльність, передбачені типові форми таких договорів, створено гарантії та алгоритми дій як для роботодавців, так і для працівників), в Україні такі види зайнятості на законодавчому рівні визнані й регламентовані лише частково.

Згідно зі змінами, що були впроваджені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 4 лютого 2021 р., надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт чи функцій, передбачених установчими документами, проте поза виробничими або робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. Своєю чергою дистанційною роботою необхідно вважати форму організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, у будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [15].



18 липня 2022 р. Президентом України був підписаний законопроект № 5161 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 25 лютого 2021 р., який раніше був прийнятий Верховною Радою України. Відповідно до положень цього нормативно-правового акта до Кодексу законів про працю України додану ст. 21-1, згідно з якою у правовій системі України запроваджується нова форма трудового договору – договір із нефіксованим робочим часом. Якщо характеризувати цей вид договору, то варто зазначити, що в ньому не визначена конкретна тривалість робочого часу, оскільки вона є похідною від обсягу виконаної роботи, що надаватиметься. Проте в певному періоді може бути наявним факт відсутності такої роботи, а тому вона може взагалі не надаватися. Зазначеною нормою регламентується гранична кількість працівників, які можуть працювати за таким договором на підприємстві, форма цього договору, гранична кількість годин, під час яких від працівника можуть вимагати працювати, порядок оплати праці та додаткові підстави для звільнення [16].

**Висновки.** Таким чином, законодавцем лише розпочато процес створення нормативної бази щодо нетипової зайнятості та регламентовано декілька її видів. Проте, на нашу думку, цей процес потрібно було розпочати значно раніше, адже в наявній ситуації, що виникла у правовому полі, присутня достатня кількість прогалин як у нормативному, так і в науковому просторі.

Також потребують більш детального дослідження саме нетипові трудові правовідносини. Наразі нагальною проблемою є той факт, що ці трудові відносини не структуровані за жодним критерієм класифікації, а тому є незрозумілими широкому загалу. Через це гальмується розвиток альтернативних видів трудових правовідносин, які лежать в основі нетипових видів зайнятості.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Праця. Словник української мови : в 11 т. / за ред. І.К. Білодіда. URL: <http://sum.in.ua/s/pracja> (дата звернення: 20.10.2022).

2. Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Хмельницький університет управління і права. Хмельницький, 2008. 222 с.
3. Юровська В.В. Поняття та ознаки трудових правовідносин. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 67–72.
4. Загальна теорія держави і права : навчальний посібник / за ред. В.В. Копейчикова. Київ : Юрінком, 1997. 320 с.
5. Загальна теорія держави і права / за ред. М.В. Івіна, В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина. Харків : Право, 2002. 432 с.
6. Трудове право України : підручник / за ред. О.М. Ярошенко. Харків, 2022. 376 с.
7. Прокопенко В.І. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., стереотип. Харків : Консум, 2000. 528 с.
8. Веренич Н.В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та сумісним професій (посад) : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2003. 173 с.
9. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 20.10.2022).
10. Остапенко Ю.О. Нетипова зайнятість як особлива проблема реалізації трудових прав працівників. *Юридична наука*. 2020. Т. 2. № 4(106). С. 330–337.
11. Галайда Т.О., Теницька Н.Б., Черногорська Н.В. Нестандартні форми зайнятості персоналу суб'єктів підприємства та перспективи їх розвитку в Україні. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2018. № 3(65). С. 66–73.
12. Дощенко А.В. Розвиток дистанційної зайнятості як складова трансформації соціально-трудої сфери. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 4. С. 21–25.
13. Розеватов Г.А. Флексибилизация рынка труда как основа появления нестандартной занятости. *Вестник Поволжского института управления*. 2014. № 2(41). С. 75–80.
14. Лучик С.Д., Лучик М.В. Нетипові форми зайнятості населення: види та перспективи розвитку в Україні. *Людина і праця в економіці регіону* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Кропивницький, 31 жовтня 2016 р. : у 2 ч. Кропивницький, 2016. Ч. 1 : Актуальні проблеми соціально-трудої відносин. С. 22–25.
15. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу : Закон України від 4 лютого 2021 р. № 1213-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 20.10.2022).
16. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом : Закон України від 18 липня 2022 р. № 2421-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text> (дата звернення: 20.10.2022).
17. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 05.10.2022).