

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.93.2.25>

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГАРАНТІЙНИХ ТА КОМПЕНСАЦІЙНИХ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ В УМОВАХ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

**Рудницька О.П.,**  
*кандидат юридичних наук, доцент,*  
*завідувачка кафедри права та публічного управління,*  
*Житомирський державний університет імені Івана Франка*  
ORCID: 0000-0001-7409-7886  
e-mail: Rudnytska-O@zu.edu.ua

**Рудницька О.П. Правове регулювання гарантійних та компенсаційних виплат працівникам в умовах нестандартних форм зайнятості.**

Стаття присвячена дослідженню правового регулювання гарантійних та компенсаційних виплат в умовах трансформації сучасного ринку праці та активного впровадження нестандартних форм зайнятості. Автор аналізує еволюцію правових конструкцій, починаючи від класичного поділу на стандартну та нестандартну зайнятість за критеріями місця роботи, режиму часу та стабільності робочого місця.

У роботі розмежовуються поняття «надомна робота», «дистанційна робота», «телепраця» та «віддалена робота». Особлива увага приділяється порівняльному аналізу засад організації праці: якщо надомна робота передбачає фіксацію робочої зони та дотримання загального режиму підприємства, то дистанційна робота базується на повній територіальній свободі працівника та використанні інформаційно-комунікаційних технологій. У статті наголошується на важливості термінологічної точності, визначаючи віддалену роботу як «парасольковий» термін для всіх форм діяльності поза офісом.

Проаналізовано недоліки статті 125 КЗпП України, яка передбачає відшкодування лише за зношування (амортизацію) інструментів, і обґрунтовано необхідність компенсації змінних експлуатаційних витрат працівника (електроенергія, інтернет, витратні матеріали). На основі аналізу статті 60-2 КЗпП та проекту нового Трудового кодексу України автор пропонує законодавчі зміни для забезпечення рівності прав працівників незалежно від форми організації їхньої праці. Окремо розглянуто специфічний механізм відшкодування виплат (заробітної плати, гарантійних та компенсаційних сум), де обов'язок компенсації покладається на державу-агресора – російську федерацію, зокрема, проаналізовано алгоритм фіксації таких збитків через Міжнародний реєстр збитків (RD4U) та категорію А3.4 «Втрата доходу від працевлаштування», що інтегрована в застосунок «Дія».

Автор робить висновки, що ефективна реалізація права на оплату праці можлива лише за умови створення чітких процедур стягнення репарацій з агресора та вдосконалення норм щодо надання працівникам гарантійних та компенсаційних виплат в умовах використання нестандартних форм зайнятості.

**Ключові слова:** нестандартні форми зайнятості, надомна робота, дистанційна робота, оплата праці, гарантійні виплати, компенсаційні виплати.

**Rudnytska O.P. Legal regulation of guarantee and compensation payments to employees in non-standard forms of employment.**

The article is devoted to the study of legal regulation of guarantee and compensation payments in the context of the transformation of the modern labour market and the active introduction of non-standard forms of employment. The author analyses the evolution of legal constructs, starting with the classic division into standard and non-standard employment based on the criteria of place of work, working hours and job stability.

The paper distinguishes between the concepts of «home-based work», «home-based work», «telework» and «remote work». Particular attention is paid to a comparative analysis of the principles of

work organisation: while home-based work involves a fixed work area and compliance with the general regime of the enterprise, remote work is based on the complete territorial freedom of the employee and the use of information and communication technologies. The article emphasises the importance of terminological accuracy, defining remote work as an «umbrella» term for all forms of off-site activity.

The shortcomings of Article 125 of the Labour Code of Ukraine, which provides for compensation only for wear and tear (depreciation) of tools, are analysed, and the need to compensate for the employee's variable operating costs (electricity, internet, consumables) is justified. Based on an analysis of Article 60-2 of the Labour Code and the draft of the new Labour Code of Ukraine, the author proposes legislative changes to ensure equal rights for employees regardless of the form of their work organisation. A specific mechanism for reimbursement of payments (wages, guarantees and compensation) is considered separately, where the obligation to compensate lies with the aggressor state – the Russian Federation. In particular, the algorithm for recording such losses through the International Register of Losses (RD4U) and category A3.4 «Loss of income from employment», which is integrated into the «Diya» application, is analysed.

The author concludes that the effective implementation of the right to remuneration is only possible if clear procedures are established for recovering reparations from the aggressor and improving the rules for providing employees with guarantee and compensation payments in the context of non-standard forms of employment.

**Key words:** non-standard forms of employment, home-based work, remote work, remuneration, guaranteed payments, compensation payments.

**Постановка проблеми.** Гарантії права працівників на оплату праці, зокрема, й на гарантійні та компенсаційні виплати, згідно з міжнародними стандартами та національним законодавством, є невід'ємною складовою права на працю. У сучасному глобалізованому суспільстві право на працю реалізується працівниками все частіше за нестандартних умов зайнятості. В Україні адаптація правового регулювання нестандартних форм зайнятості до змін суспільних відносин, як реакція на сучасні виклики та проблеми, зокрема, пов'язані із введенням правового режиму воєнного стану, відбувається не так швидко, як це необхідно. Це викликає прогалини або недосконалість правового регулювання трудових відносин щодо нестандартних форм зайнятості, у тому числі й у сфері оплати праці. Актуальність теми дослідження зумовлена необхідністю створення ефективної організації праці в умовах російсько-української війни, в тому числі нових, нестандартних форм зайнятості.

**Мета дослідження.** Метою цієї публікації є визначення проблемних питань щодо права на гарантійні виплати в Україні працівникам, які здійснюють свою трудову діяльність в умовах нестандартної зайнятості.

**Стан опрацювання проблематики.** Окремі аспекти оплати праці в умовах нестандартних форм зайнятості досліджували Беззуб І., Вишневецька С., Гетьманцева Н., Гришина Ю., Петюх В., Сімугіна Я., Чанишева Г., та інші. Кузьменко Г. дослідила вплив нестандартних форм зайнятості на правове регулювання трудових відносин в Україні [1]. Лагутіна І.В. провела аналіз нестандартних форм зайнятості та особистих немайнових трудових прав працівників [2]. Питанням праці на онлайн-платформах (Uber, Uklon, Bolt, Glovo, Raketa etc.) присвятив своє дослідження Шумило М.[3].

**Вклад основного матеріалу.** У науковій літературі зайнятість традиційно класифікується за різними критеріями, одним із яких є характер організації робочих місць та робочого часу. Так, відповідно до класифікації, запропонованої В. Петюхом, виокремлюються стандартна та нестандартна зайнятість як різновиди трудової діяльності за зазначеним критерієм. Під стандартною зайнятістю автор розуміє форму організації праці, що характеризується сукупністю таких ознак: виконання роботи у виробничому приміщенні роботодавця; стандартне навантаження протягом дня, тижня та року; наявність стабільного робочого місця; чітко визначений час початку та закінчення робочого дня; законодавчо встановлена тривалість робочого часу (дня, тижня, року) [4].

Натомість нестандартна зайнятість охоплює ті види трудової діяльності, які не відповідають наведеним характеристикам стандартної моделі організації праці. У зв'язку з цим вона об'єктивно потребує спеціального правового регулювання та належного організаційно-економічного забезпечення [4].

Доповнюючи зазначений підхід, І. Лагутіна серед ключових ознак стандартної зайнятості також вказує на наявність нормованої заробітної плати, тоді як нестандартна зайнятість, за її твердженням, характеризується підвищеним рівнем непередбачуваності трудових відносин [2].

Актуальність зазначених доктринальних положень підтверджується аналізом практики функціонування сучасного ринку праці. Зокрема, популярні інтернет-ресурси з пошуку роботи вже тривалий час передбачають можливість класифікації вакансій за видом зайнятості. Так, на сайтах work.ua, ua.jooble.org, <https://robota.ua>, соціальній мережі LinkedIn (<https://ua.linkedin.com/>) вакансії поділяються по різному: на повну, неповну та дистанційну роботу, проєктну або позмінну роботу, стажування чи практику. Крім того, зустрічаються запити роботодавців на разову роботу. Така різноманітність форм зайнятості свідчить про істотну трансформацію класичної моделі трудових відносин.

Сучасна організація праці в умовах глобальних викликів, зокрема, пандемії 2019-2020 рр., російсько-українсько війни, цифровізації засобів виробництва зумовили виокремлення у трудовому законодавстві декілька специфічних (нестандартних) форм, які часто сприймаються як синоніми, проте мають суттєві правові та функціональні відмінності.

Конвенція МОП про надомну працю № 177 [5] та Рекомендація № 184 [6], ухвалені в 1996 році регулюють не тільки питання надомної праці, а будь-якої роботи поза приміщенням роботодавця. Так, надомна праця (home-based work) є найбільш традиційною з перелічених форм, де робоче місце працівника є фіксованим і територіально збігається з його місцем проживання або іншим приміщенням за його вибором, але обов'язково поза межами виробничих чи робочих приміщень власника. Ключовою особливістю тут є закріплення конкретної зони для виконання завдань, що передбачає наявність технічних засобів або інструментів, необхідних для виробництва продукції чи надання послуг.

Дистанційна праця (distance work), навпаки, базується на принципі повної територіальної свободи. Працівник самостійно обирає місце виконання роботи та несе відповідальність за організацію безпечних і належних умов на ньому. Основним інструментом тут виступають інформаційно-комунікаційні технології, які дозволяють виконувати завдання поза офісом без прив'язки до конкретної домашньої адреси – це може бути коворкінг, кафе чи будь-яка інша точка з доступом до мережі.

Ще однією відмінністю між надомною та дистанційною роботою Державна служба з питань праці вказує режим роботи [7]. Так, на відміну від більш гнучких моделей, надомна праця часто передбачає дотримання загального режиму роботи підприємства (якщо інше не передбачено договором), а роботодавець зберігає право на перевірку умов праці безпосередньо за місцем перебування працівника. Дистанційний формат зазвичай передбачає можливість гнучкого графіка, де працівник самостійно розподіляє робочий час, якщо він вчасно виконує поставлені завдання та залишається на зв'язку в узгоджені періоди.

Телепраця (telework) за змістом майже ідентична дистанційній роботі, проте в академічному та міжнародному контексті акцент зміщується саме на технологічний аспект. Вона визначається як форма організації праці, за якої робота виконується у місці, віддаленому від центрального офісу або виробничого об'єкта, за допомогою телекомунікаційних засобів. Таким чином, якщо «дистанційність» підкреслює географічний розрив, то «телепраця» акцентує на електронному способі передачі результатів праці та комунікації з керівництвом.

Віддалена робота (remote work) є найбільш широким, парасольковим терміном, що об'єднує всі вищезгадані форми. Це загальна характеристика будь-якої професійної діяльності, що здійснюється поза межами офісу роботодавця. Вона включає і надомників, і цифрових кочівників, і фахівців, які працюють у філіях, що знаходяться в інших містах чи країнах. Головною ознакою віддаленої роботи є відсутність фізичної присутності на стаціонарному робочому місці в офісі компанії, що потребує специфічних методів менеджменту, контролю результатів (замість контролю процесу) та високого рівня самоорганізації працівника.

Водночас на сучасному етапі через недостатність або повну відсутність належного правового регулювання окремих нестандартних форм зайнятості склалася ситуація, за якої вони фактично функціонують у практиці, проте права та обов'язки сторін трудових відносин за таких умов залишаються законодавчо невизначеними. Це, у свою чергу, спричиняє правові суперечності та, в окремих випадках, призводить до порушення трудових прав працівників.

У проєкті Трудового кодексу України № 14386 від 15.01.2026 р. (далі – проєкт ТК) глава 3 присвячена видам трудових договорів. Зокрема, у статті 54, крім аналогічних до чинного законо-

давства про працю визначено такі види договорів, як трудовий договір про домашню роботу (підрозділ 1 глави 3 розділу I Книги другої проекту ТК); 9) трудовий договір про тимчасову агентську роботу (підрозділ 2 глави 3 розділу I Книги другої проекту ТК) [8].

Важливий етап розвитку правового регулювання нестандартних форм зайнятості в Україні пов'язаний із прийняттям Закону України № 1213-IX «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 року. Зазначеним нормативно-правовим актом було суттєво оновлено Кодекс законів про працю України шляхом запровадження самостійних правових конструкцій гнучкого режиму робочого часу (стаття 60 КЗпП України), надомної роботи (стаття 60<sup>1</sup> КЗпП України) та дистанційної роботи (стаття 60<sup>2</sup> КЗпП України). У такий спосіб законодавством фактично розмежовано три окремі види нестандартної зайнятості, які раніше регулювалися в межах однієї статті, що свідчить про поступовий перехід до більш диференційованого підходу у сфері організації праці [9], [10].

Показовим є те, що національне законодавство чітко розрізняє надомну та дистанційну роботу, що не завжди проглядається у частині міжнародних та європейських актів, у яких обидві форми охоплюються єдиним поняттям надомної праці (Конвенція МОП № 177, Рекомендація МОП № 184) або телепраці). Відповідно до українського законодавства ключова відмінність між зазначеними формами полягає у місці виконання роботи. Так, надомна робота здійснюється працівником за місцем його проживання або в іншому заздалегідь визначеному місці, зміна якого можлива лише за погодженням із роботодавцем. Натомість дистанційна робота передбачає, що працівник може виконувати трудові функції у будь-якому місці за вибором останнього, однак в обох випадках – поза межами виробничих чи робочих приміщень роботодавця.

Ще один критерій визначення відмінних ознак між надомною та дистанційною роботою – це специфіка правового регулювання, оплати праці, зокрема, надання працівникам гарантійних та компенсаційних витрат, пов'язаних із виконанням трудових обов'язків поза територією роботодавця. Наприклад, чинне національне законодавство про працю закріплює право працівників на відшкодування витрат, зумовлених використанням власних або орендованих засобів праці, що загалом відповідає положенням Конвенції МОП № 177.

Оплата праці є однією з ключових соціально-економічних категорій, що відображає зміст трудових відносин у суспільстві та забезпечує реалізацію конституційного права людини на працю і її винагороду. Оплата праці, охоплює не лише безпосередню виплату грошової винагороди (заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат), а й інституційну систему гарантій, норм і принципів, які забезпечують реалізацію права людини на гідну оплату праці.

Стаття 21<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України, що визначає поняття, зміст та умови трудового договору з нефіксованим робочим часом наголошує на доцільності законодавчого закріплення обов'язку погодження між роботодавцем і працівником кількості гарантованих оплачуваних годин, а також розміру винагороди за роботу, виконану понад ці гарантовані години. Такий підхід спрямований на зменшення ризиків правової невизначеності, характерної для трудових договорів із нефіксованим графіком роботи.

Окремої уваги заслуговують новели національного законодавства, запроваджені Законом України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким введено механізм призупинення дії трудового договору. Відповідно до частини першої статті 13 цього Закону, призупиненням трудового договору вважається тимчасове припинення забезпечення роботодавцем працівника роботою та, відповідно, припинення її виконання працівником. При цьому трудові відносини не припиняються [11].

Положеннями ч. 3 ст. 13 вказаного Закону встановлено, що обов'язок відшкодування оплати праці (заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат) покладається на Російську Федерацію, як державу-агресора. Наразі роботодавець зобов'язаний вести облік нарахованих, але не виплачених сум, щоб у майбутньому працівник міг отримати їх як репарації [11]. Важливо зауважити, що відшкодуванню підлягатимуть не лише суми заробітної плати, а й інші виплати, які входять до змісту права на оплату праці, зокрема гарантійні та компенсаційні виплати, а також суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. За період призупинення ЄСВ не сплачується, тому страховий стаж не нараховується. Тому, саме в рамках компенсаційного механізму нашої державі треба розробити процедуру відновлення стажу за рахунок тих самих репараційних коштів.

Тому, важливо зауважити, що реалізація права працівників на гарантійні та компенсаційні виплати при призупиненні трудового договору в умовах нестандартних форм зайнятості та російсько-української війни залежить як від належного виконання роботодавцем обов'язку щодо нарахування відповідних виплат, а й від ефективності майбутнього механізму їх стягнення з держави-агресора. Основним інструментом для реального отримання коштів є Міжнародний реєстр збитків, завданих агресією РФ проти України (Register of Damage for Ukraine – RD4U) [12]. У межах Реєстру передбачена спеціальна категорія А3.4: Втрата доходу від працевлаштування (Loss of gainful employment).

Ця категорія дозволяє фізичним особам подавати заяви на компенсацію заробітної плати та інших виплат (надбавок, пільг), які не були отримані через російсько-українську війну, зокрема внаслідок призупинення дії трудового договору. Для успішної подачі в цифровому форматі через застосунок або портал «Дія» працівнику необхідно мати копію наказу роботодавця про призупинення дії трудового договору. Після подачі така заява отримає унікальний номер у міжнародній системі RD4U.

Важливо зауважити, що якщо рішенням суду буде встановлено що призупинення було безпідставним (наприклад, підприємство могло працювати), обов'язок виплатити середній заробіток покладатиметься на роботодавця, а не на державу-агресора (ст. 235 КЗпП). Причому рішенням Конституційного Суду України № 1-р/2025 від 11 грудня 2025 року щодо відповідності Конституції України (конституційності) частини першої статті 233 КЗпП України [13] визнано неконституційною норму про 3-місячний строк звернення до суду у справах про стягнення заробітної плати та інших належних виплат працівникові. Це означає, що працівник може оскаржити не виплату або вимагати нарахувань без обмежень строком позовної давності.

Важливим аспектом трудових відносин є використання інструментів та майна працівника в інтересах роботодавця. Роботодавець, згідно з ч. 6 статті 60<sup>1</sup> КЗпП України, зобов'язаний забезпечити надомного працівника всіма необхідними засобами для виконання роботи. У разі домовленості сторін про використання працівником власних інструментів він має право на відповідні компенсаційні виплати (ст. 125 КЗпП). Проаналізувавши положення статті 125 КЗпП можна зробити висновок, що дана стаття встановлює можливість відшкодування компенсаційних виплат лише за фіксовані витрати (амортизацію) – компенсацію за те, що комп'ютерна техніка, принтер, модем та офісні меблі, що перебувають у власності працівника, з яким укладено трудовий договір, втрачає свою вартість і ресурс з часом.

Проте, треба враховувати і змінні або ж експлуатаційні витрати – прямі витрати, які несе працівник тут і зараз (електроенергія, папір, картриджі, оплата провайдеру).

Більш розширені положення щодо компенсації витрат містить і правове регулювання дистанційної роботи. Так, відповідно до частини сьомої статті 60<sup>2</sup> КЗпП України, дистанційним працівникам може виплачуватися компенсація за використання належного їм або орендованого обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших ресурсів, необхідних для виконання цієї роботи. Зазначений перелік не є вичерпним (частина восьма статті 60<sup>2</sup> КЗпП України) і допускає можливість відшкодування інших витрат, безпосередньо пов'язаних із виконанням дистанційної роботи, навіть у разі, якщо сторони не врегулювали ці питання у трудовому договорі.

Отже, за виконання трудових обов'язків в умовах нестандартних форм зайнятості працівник має право на виплату компенсаційних виплат при відшкодуванні як фіксованих (амортизаційних) виплат, так і змінних або ж експлуатаційних витрат.

Частиною 6 статті 60<sup>1</sup>, ч. 11 статті 60 КЗпП України визначено, що виконання трудових функцій в умовах нестандартних форм зайнятості не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників. Водночас стаття 60<sup>2</sup> КЗпП України, яка регулює дистанційну роботу, не містить прямого застереження щодо недопустимості звуження обсягу трудових прав працівників. Тому, для забезпечення принципу рівності трудових прав працівників незалежно від форми організації праці необхідно внести зміни до статті 60<sup>2</sup> КЗпП України, доповнивши її частиною 15 наступного змісту: «Виконання дистанційної роботи не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників».

Доцільно зауважити, що у проєкті ТК встановлено, що виконання працівником обов'язків в умовах трудового договору про дистанційну роботу не є підставою для будь-яких обмежень при обчисленні стажу роботи, призначенні на вищу посаду, підвищенні кваліфікації, не обмежує і не звужує інші трудові права працівника (п. 11 ст. 63).

Частиною 6 статті 60<sup>2</sup>, ч. 6 ст. 60<sup>1</sup> КЗпП України визначено, що особливості направлення працівника, який виконує роботу дистанційно, у службове відрядження встановлюються трудовим договором про відповідний вид роботи. Проте, враховуючи, що робота працівника в умовах будь-якого виду нестандартної форми організації праці, не впливає на обсяг його трудових прав, можемо зробити висновок, що вищезазначені працівники мають право на такий же обсяг гарантійних та компенсаційних виплат, що й працівники, які здійснюють свої функції в умовах стандартних форм зайнятості з врахуванням особливостей такої роботи.

**Висновки.** Узагальнюючи викладене, необхідно констатувати, що у сфері реалізації права на оплату праці, зокрема, на гарантійні та компенсаційні виплати за умов застосування нестандартних форм зайнятості чітко простежується тенденція поєднання принципів єдності та диференціації правового регулювання. З одного боку, обсяг трудових прав працівників, зайнятих у нестандартних формах, має залишатися рівним обсягу прав працівників стандартної форми зайнятості, що відображає принцип єдності трудових прав. З іншого боку, специфіка надомної та дистанційної роботи, а також роботи із гнучким режимом робочого часу зумовлює необхідність встановлення додаткових, спеціальних гарантій для працівників і відповідних кореспондуючих обов'язків для роботодавців, що становить зміст принципу диференціації. Саме таке поєднання дозволяє забезпечити належний баланс інтересів сторін трудових відносин та ефективну реалізацію права на оплату праці в умовах трансформації ринку праці.

Ринок праці в Україні сьогодні перебуває у стані активної трансформації, де перехід від стандартних до нестандартних форм зайнятості (дистанційної, надомної роботи, телепраці) вимагає оперативного та диференційованого правового регулювання для захисту прав працівників. В умовах досить тривалого періоду реформування трудового законодавства, його дерадянїзації, саме прийняття нового Трудового кодексу України, який відповідатиме європейським стандартам та практикам, зокрема, зобов'язанням нашої держави у сфері європейської інтеграції створить належні умови для реалізації права працівників на гідну оплату праці в умовах як стандартних, так і все більш популярних – нестандартних форм зайнятості.

Особливу увагу при реформуванні трудового законодавства необхідно приділити гарантіям у сфері оплати праці працівникам при виконанні ними трудових обов'язків в умовах нестандартних форм зайнятості. Йдеться не лише про оплату фактично виконаної роботи та роботи понад узгоджені ліміти, а й про випадки, коли робота не була виконана з причин, що не залежать від працівника, зокрема у разі скасування завдань або відсутності роботи з боку роботодавця. Забезпечення відповідних компенсаційних механізмів у таких ситуаціях відповідає сучасним міжнародним трудовим стандартам і сприяє запобіганню перекладання економічних ризиків діяльності роботодавця на працівника.

Важливим елементом реформи є необхідність розширення видів компенсаційних виплат щодо відшкодування витрат працівникам, які використовують власне майно: законодавство має забезпечувати компенсацію не лише фіксованих витрат (амортизації техніки), а й змінних експлуатаційних витрат, таких як оплата електроенергії та інтернету.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кузьменко Г.В. Вплив нестандартних форм зайнятості на правове регулювання трудових відносин в Україні. *Право і суспільство*. № 5 / 2022. С. 116-121. DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2022.5.17>. URL: <https://elar.navs.edu.ua/handle/123456789/28823>.
2. Лагутіна І.В. Нестандартні форми зайнятості та особисті немайнові трудові права працівників. *Право і суспільство*. № 5.2. 2014. С. 156-161. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis\\_2014\\_5.2\\_36](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis_2014_5.2_36).
3. Шумило М.М. Праця на онлайн-платформах (Uber, Uklon, Bolt, Glovo, Raketa etc.): трудові vs цивільні відносини. *Юридична газета онлайн*. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/pracya-na-onlaynplatformah-uber-uklon-bolt-glovo-raketaetc-trudovivs-civilni-vidnosini-.html>.
4. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 1999. 288 с. URL: <http://base.dnsgb.com.ua/files/book/%D0%9F%D0%95%D1%82%D1%8E%D1%85%20%D0%92.%D0%9C.%20%D0%A0%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%BA%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96.pdf>.

5. Конвенція про надомну працю N 177 (укр/рос): Міжнародний документ Міжнародної організації праці від 20.06.1996 № 177. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_327#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text).
6. Рекомендація щодо надомної праці N 184: Міжнародний документ Міжнародної організації праці від 20.06.1996 № 184. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_100#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100#Text).
7. Дистанційна робота: про що треба знати роботодавцю / Офіційний сайт Державної служби з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/dystantsiina-robotapro-shcho-treba-znaty-robotodavtsiu>.
8. Проект Трудового кодексу України № 14386 від 15.01.2026 URL: [https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516?fbclid=IwY2xjawPm5XxleHRuA2FlbQIxMABicmlkETFNYlpEeU9icElddWl6WThEc3J0YwZhcHBfaWQQMjIyMDM5MTc4ODIwMDg5MgABHjQ2X4nXGkv3zDVMWG9UWPPkvXJCo4W\\_1\\_pCX7bSzmSoqcKNj02p3G4ZkR1\\_\\_aem\\_\\_QP8XTIujHrGlbHTyCKJXA](https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516?fbclid=IwY2xjawPm5XxleHRuA2FlbQIxMABicmlkETFNYlpEeU9icElddWl6WThEc3J0YwZhcHBfaWQQMjIyMDM5MTc4ODIwMDg5MgABHjQ2X4nXGkv3zDVMWG9UWPPkvXJCo4W_1_pCX7bSzmSoqcKNj02p3G4ZkR1__aem__QP8XTIujHrGlbHTyCKJXA).
9. 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 04.02.2021 № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>.
10. Кодекс законів про працю. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
11. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
12. Register of Damage for Ukraine / Council of Europe URL: <https://www.rd4u.coe.int/en>.
13. Рішення Конституційного Суду України № 1-п/2025 від 11 грудня 2025 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va01p710-25#Text>.

Дата першого надходження рукопису до видання: 08.02.2026  
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.02.2026  
Дата публікації: 05.03.2026

© Рудницька О.П., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0