

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.83.2.8>

ОСОБЛИВОСТІ УМОВ ПРАЦІ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ІЗ ДИСТАНЦІЙНОЮ ФОРМОЮ ЗАЙНЯТОСТІ

Тихонович О.Ю.,
доктор філософії права,
докторант кафедри трудового права
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого

Тихонович О.Ю. Особливості умов праці для працівників із дистанційною формою зайнятості.

На сьогоднішній день доволі гостро постає проблема поліпшення умов праці й удосконалення їх організації, зокрема вирішення потребують питання щодо умов праці для працівників із нестандартними формами зайнятості, зокрема дистанційної, яка на сьогодні набуває важливого значення. *Мета статті* дослідження особливостей умов праці для працівників із дистанційною формою зайнятості, виявлення проблем та пропозиції щодо шляхів їх усунення. Зазначено, що з появою на вітчизняному ринку праці нетипових (нетрадиційних) форм зайнятості все частіше як практиками, так і науковцями ставиться під сумнів здатність роботодавця виконувати покладений на нього обов'язок щодо гарантування працівникам, робота яких не вписується в традиційні рамки трудових правовідносин, належних, безпечних і здорових умов праці. Відтак роботодавцю використовуючи цей вид зайнятості, слід подбати й про додатковий захист працівників, зокрема, в питаннях охорони та безпеки праці, особливо сьогодні, коли небезпека інша, зовнішня, воєнна. Водночас аналізуючи чинне трудове законодавство, встановлено, що роботодавець несе відповідальність тільки за «безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи», а обов'язок забезпечувати безпечні й нешкідливі умови праці для працівника у нього відсутній. Відтак, підтримуючи інших дослідників цього питання, запропоновано серед особливих умов трудового договору про дистанційну роботу передбачити й умову про забезпечення безпеки праці, щоб зобов'язати роботодавця забезпечити безпеку праці працівників дистанційної форми зайнятості, зокрема переконатися, що доручену роботу такий працівник може безпечно виконувати вдома, має належне обладнання та інструмент для безпечної роботи вдома, отримав належну інформацію, вказівки і підготовку (в тому числі й у разі надзвичайної ситуації), а також вжито заходів щодо забезпечення фізичного й психологічного благополуччя працівників. Оскільки виконання дистанційної роботи не повинно тягнути за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників, тобто працівник-дистанційник повинен мати такі ж права й обов'язки, що й інші працівники.

Ключові слова: умови праці, нестандартні форми зайнятості, дистанційна робота, безпека праці, охорона праці, працівник, роботодавець, національне законодавство.

Tykhonovych O.Yu. Peculiarities of working conditions for employees with a remote form of employment.

Today, the problem of improving working conditions and improving their organization is quite urgent, in particular, the issue of working conditions for workers with non-standard forms of employment, in particular remote employment, which is gaining importance today, needs to be resolved. The purpose of the article is to study the peculiarities of working conditions for employees with remote employment, to identify problems and to propose ways to eliminate them. It is noted that with the appearance of non-typical (non-traditional) forms of employment on the domestic labor market, both practitioners and scientists are increasingly questioning the employer's ability to fulfill the duty assigned to him to guarantee employees whose work does not fit into the traditional framework of labor relations, safe and healthy working conditions. Therefore, the employer using this type of employment should also take

care of additional protection of employees, in particular, in matters of occupational health and safety, especially today, when the danger is different, external, military. At the same time, analyzing the current labor legislation, it was established that the employer is responsible only for “the safety and proper technical condition of the equipment and means of production, which are transferred to the employee to perform remote work”, and he does not have the obligation to ensure safe and harmless working conditions for the employee. Therefore, supporting other researchers of this issue, it is suggested that among the special conditions of the labor contract on remote work, there should also be a condition on ensuring labor safety, in order to oblige the employer to ensure the safety of the work of employees of the remote form of employment, in particular, to make sure that the assigned work can be performed safely at home by such an employee, has appropriate equipment and tools for safe work at home, received appropriate information, instructions and training (including in the event of an emergency), and also took measures to ensure the physical and psychological well-being of employees. Since remote work should not entail any restrictions on the scope of labor rights of employees, that is, a remote worker should have the same rights and obligations as other employees.

Key words: working conditions, non-standard forms of employment, remote work, occupational safety, occupational health and safety, employee, employer, national legislation.

Постановка проблеми. Сьогодні на порядку денному доволі гостро постає проблема поліпшення умов праці й удосконалення їх організації, оскільки вони впливають як на стан здоров'я людини, так і на результати її праці, а також на основні соціально-економічні показники підприємства. Кожному підприємству, установі, організації потрібні певні витрати на впровадження заходів з поліпшення умов праці, на попередження й компенсацію впливу на життя й здоров'я працівників несприятливих чинників. Від стану цих умов, ступеня їх впливу на працюючих, на відповідні параметри виробничого процесу залежить і рівень їх працездатності, а значить, і продуктивності. Наразі особливого дослідження потребують питання щодо умов праці для працівників із нестандартними формами зайнятості, зокрема дистанційної, яка на сьогодні набуває важливого значення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Розглядуване питання було предметом дослідження таких учених-правознавців, як Амелічева Л.П., Вапнярчук Н.М., Зінченко О.В., Лагутіна І.В., Лакіза О.О., Середа О.Г., Таможанський О.В., Чернега Р.Т., Шамшина І.І., Шрамко О.В., Яковлев О.А., Ярошенко О.М. та ін.

Мета статті дослідження особливостей умов праці для працівників із дистанційною формою зайнятості, виявлення проблем та пропозиції щодо шляхів їх усунення.

Виклад основного матеріалу. У частині 2 ст. 1 Кодексу законів про працю України [1] проголошено, що законодавством про працю встановлено високий рівень умов праці й всебічної охорони трудових прав працівників. Для виконання працівниками встановлених норм праці роботодавець зобов'язаний надати нормальні (належні) умови для їх трудової діяльності. Так, згідно зі ст. 88 КЗпП такими умовами є: справний стан спеціально обладнаних транспортних засобів, що застосовуються під час збирання й перевезення побутових відходів; належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання робіт зі збирання й перевезення побутових відходів та їх вчасне постачання; вчасне постачання електроенергії, паливно-мастильних матеріалів, газу та інших джерел енергозабезпечення; своєчасне забезпечення технічною документацією; здорові й безпечні умови праці. Отже, за сучасних умов господарювання нормальними умовами трудової діяльності працівника, які повинен створити роботодавець, слід вважати: справний стан машин, верстатів і пристроїв; своєчасне забезпечення технічною документацією; належна якість необхідних для виконання роботи матеріалів та інструментів та їх вчасне надання; забезпечення виробництва електричною, газовою та іншою енергією; безпечні і здорові умови праці; створення необхідних умов для підвищення професійної кваліфікації й удосконалення навичок працівників; інші умови, необхідні для виконання конкретних робіт. Тобто це ті умови праці, за яких не лише зберігається здоров'я працівників, а й створюються передумови для підтримання високого рівня їх працездатності.

Умовою виникнення права на належні, безпечні і здорові умови праці є вступ у трудові правовідносини працівника шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Кожен працівник має суб'єктивне право на охорону праці. Право на належні, безпечні і здорові умови праці, як суб'єктивне трудове право працюючо-

го, складається із сукупності правомочностей, основними з яких є право: (а) на умови праці, які не повинні завдавати шкоди здоров'ю працівника, (б) вимагати впровадження на підприємствах сучасних систем управління охороною праці, (в) на розширення знань, активної участі представників з охорони праці в розробленні й застосуванні запобіжних засобів профілактики нещасних випадків та охорони здоров'я працюючих на рівні підприємства [2, с. 111].

Залежно від кількості небезпечних і шкідливих факторів умови праці поділяють на чотири основні класи: – оптимальні, за яких зберігається стан здоров'я працюючих, а працездатність підтримується на досить високому рівні; – допустимі, за яких параметри факторів виробничого середовища не перевищують установлених гігієнічних нормативів; – шкідливі, що характеризуються наявністю фактів середовища і процесу праці, рівні яких перевищують гігієнічні нормативи й можуть негативно впливати на організм трудівників; – небезпечні, що характеризуються таким рівнем небезпечності факторів, за якого їх вплив протягом робочої зміни створює великий ризик виникнення важких форм гострих професійних захворювань, отруєнь, ушкоджень, загрози для життя і здоров'я працюючих [3, с. 99]. Тобто, поняття «умови праці» охоплює всі аспекти умов трудової діяльності, все те з чим працівник стикається у процесі праці.

Важливою гарантією захисту права працівника на належні, безпечні і здорові умови праці є надання йому інформації про умови праці на робочому місці, які формуються під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх чинників. Якщо перші визначаються станом виробничого середовища, який залежить від технології й організації робіт, ергономічних характеристик робочого місця тощо, то другі – значною мірою впливом навколишнього оточуючого виробництва природного середовища, яке, у свою чергу, залежить від техногенних і природних умов. Таку інформацію працівник повинен отримувати як під час прийняття на роботу, так і в процесі всієї своєї трудової діяльності. Це зумовлено тим, що з розвитком ринкових відносин підвищується економічна заінтересованість роботодавців у створенні безпечних умов праці на своїх підприємствах, тобто соціальна значущість охорони праці стрімко зростає. Відтак під час укладення трудового договору роботодавець зобов'язаний проінформувати особу про наявні на її майбутньому робочому місці шкідливі й небезпечні виробничі фактори, які ще не усунено, одночасно повідомити про можливі шкідливі й негативні наслідки їх впливу на її здоров'я, а також ознайомити з її правом на відповідні пільги й компенсацію за роботу в таких умовах. У свою чергу працівники також повинні дотримуватись обов'язків, що стосуються норм охорони праці, зокрема: дбати про особисту безпеку й здоров'я, про безпеку і здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства; знати й виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, додержуватися правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням, іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного й індивідуального захисту; проходити в установленому законодавством порядку попередні й періодичні медичні огляди тощо.

З появою нестандартних форм зайнятості все частіше ставиться під сумнів здатність роботодавця виконувати покладений на нього обов'язок щодо гарантування працівникам, робота яких не вписується в традиційні рамки трудових правовідносин, належних, безпечних і здорових умов праці. Зокрема, мовиться про дистанційних працівників, які виконують роботу, як правило, вдома (хоча допускається виконання роботи й поза місцем їх проживання), не на території підприємства, установи, організації, офісу роботодавця, використовуючи нові телекомунікаційні можливості (факс, комп'ютер – з виходом у мережу Інтернет, електронну пошту та ін.), що забезпечує їм можливість спілкування з керівництвом і колегами в режимі реального часу. Світовій практиці відомі різні види дистанційної зайнятості: (а) зайнятість, поділена на роботу вдома й роботу в офісі, (б) надомна робота, (в) позаштатна дистанційна зайнятість, (г) мобільна дистанційна робота, (д) зайнятість у спеціальних робочих місцях [4, с. 277-278].

Відтак з'ясуємо наскільки чинне трудове законодавство здатне гарантувати таким працівникам право на належні, безпечні і здорові умови праці. Так, при дистанційній зайнятості за загальним правилом передбачається обов'язкове укладення письмового трудового договору, форму якого має затвердити Мінекономіки. Втім на час загрози поширення епідемії та в низці інших передбачених законом екстремальних випадків дотримання письмової форми договору не є обов'язковим. Так, відповідно до ч. 11 ст. 60-2 КЗпП 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

дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми ч. 3 ст. 32 цього Кодексу не застосовуються. Тобто дистанційна робота – це обов'язково письмовий трудовий договір, втім на час загрози епідемії, необхідності самоізолюватися та іншого форс-мажору – достатньо наказу про дистанційну роботу.

Сьогодні у зв'язку з війною російської федерації проти України виникає низка питань, пов'язаних із організацією трудових відносин. Зокрема, питання правового регулювання форм зайнятості, за яких працівники можуть виконувати свою трудову функцію поза місцезнаходженням роботодавця набувають певної гостроти й актуальності, як у контексті проблеми підтримки зайнятості в цілому, так і з позиції розвитку нормативно-правового забезпечення, а також «розробки практичних рекомендацій для роботодавців, перед якими стоять цілком реальні завдання збереження робочих місць, працівників та організації використання найманої праці в нових реаліях [5]. Тому для врегулювати питання трудових відносин під час запровадження воєнного стану в Україні був прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [6], відповідно до якого «у разі можливості виконання роботи віддалено, роботодавцю доцільно прийняти рішення про тимчасове переведення працівників на дистанційну або надомну роботу, залежно від специфіки роботи підприємства, кожного структурного підрозділу чи окремих працівників». І саме цей спосіб організації зайнятості став оптимальним для того, щоб продовжити працювати в умовах війни, а також підтримувати себе, та економіку країни загалом. Як зазначає Н.М. Вапнярчук, дистанційна форма організації праці повною мірою здатна забезпечити підвищення рівня доступності праці для багатьох категорій осіб, котрі в конкретний період часу не можуть перебувати безпосередньо на робочому місці [7]. Особливо, у світлі сьогоднішніх подій не існує жодних юридичних перепон для повноцінного впровадження дистанційної форми зайнятості та не передбачає ні внесення змін до відомчих та локальних документів, ні якихось обов'язкових додаткових форм контролю, планування та звітності для дистанційних працівників [8, с. 35].

Водночас використовуючи цей вид зайнятості роботодавцю слід подбати й про додатковий захист працівників, адже такі форми зайнятості порівняно з традиційними все частіше асоціюються з незахищеністю. Зокрема, постає питання, які існують ризики під час роботи працівників у дистанційному режимі з точки зору охорони та безпеки праці, що саме повинен урахувати роботодавець для таких працівників, як він має це забезпечувати та контролювати.

Право кожного на безпечні і здорові умови праці передбачено на конституційному рівні (ст. 43 Конституції України [9]). Разом з тим аналізуючи чинне трудове законодавство (ст. 153 КЗпП України), робимо висновок, що воно не містить спеціальних вимог до охорони праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, зокрема зазначається «забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на роботодавця, крім випадків укладення між працівником та власником або уповноваженим ним органом трудового договору про дистанційну роботу». Спеціальними ж нормами для осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, є положення, ст. 13 Закону України «Про охорону праці» [10], яка визначає заходи забезпечення безпеки праці для осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. Положеннями даної норми також передбачено, що «при виконанні роботи за трудовим договором про дистанційну роботу, про надомну роботу працівник самостійно визначає своє робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому, а роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної або надомної роботи». Також «при укладенні трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем». Такий захід забезпечення безпеки праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, як проведення інструктажу, забезпечується в дистанційний спосіб, за допомогою використання інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку. «У такому разі підтвердженням проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем і працівником».

Тобто при дистанційній роботі працівник самостійно визначає своє робоче місце і несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому, водночас роботодавець тільки несе відповідальність за безпеку й належний технічний стан обладнання і засобів виробництва, що передаються працівникові для виконання дистанційної роботи. У цьому питанні цілком підтримуємо Таможанського О.В., який переконаний, що «перекладення відповідальності на працівника за безпеку та гігієну праці під час дистанційної та надомної роботи, не може вважатися прийнятним, адже роботодавці зобов'язані піклуватися про всіх своїх працівників та забезпечувати безпечне виробниче середовище, що не створювало б ризиків фізичному і психічному здоров'ю». На думку вченого, «це включає в себе аналіз ризиків і прийняття заходів контролю та протидії в місцях, що знаходяться за межами звичайним виробничого об'єкта, приміром, за місцем проживання працівника» [11, с. 15]. Зокрема, як зазначає Зінченко О.В., роботодавець зобов'язаний переконатися в тому, що: (а) доручену роботу можна безпечно виконувати вдома; (б) у завдання внесено необхідні корективи, що забезпечують їх безпечне виконання на умовах дистанційної роботи; (в) працівник має належне обладнання та інструмент для безпечної роботи вдома, у т. ч., якщо це необхідно, відповідні захисні засоби та пристрої; (г) вжиті заходи з обліку обладнання, наданого підприємством для спрощення роботи і його повернення в незмінному стані; (д) працівник отримав належну інформацію, вказівки і підготовку (в тому числі про заходи в разі надзвичайної ситуації) і виконує роботу під контролем безпосереднього керівника; (е) здійснені чіткі заходи з облаштування робочого місця вдома для тих працівників, які мають інвалідність; (є) вжито заходів щодо забезпечення фізичного і психологічного благополуччя працівників [13, с. 166].

Відтак до особливих умов трудового договору про дистанційну роботу доцільно включити й умову про забезпечення безпеки праці. Як зазначає Амелічева Л.П., «безпека праці (безпечні та здорові умови праці) – це умова трудового договору як правомірного акту, що визначає систему прав і обов'язків сторін трудового договору (які або узгоджені сторонами трудового договору, або завчасно визначені законами й іншими нормативними актами з питань безпеки, гігієни праці й виробничого середовища), реалізація яких повинна забезпечити працездатність, безпечне життя та здоров'я працівників, безпечність виробничого середовища» [13].

Також при дослідженні цього питання слід звернути увагу й на ст. 29 КЗпП України, яку викладено в новій редакції, де прописаний обов'язок роботодавця донести до працівника певну інформацію до початку його роботи за трудовим договором. Так, «до початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб проінформувати працівника про (1) місце роботи (інформація про роботодавця, в тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку працівник зобов'язаний виконувати (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи; (2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами; (3) права та обов'язки, умови праці; (4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору – під підпис; (5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (в разі його укладення); (6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони; (7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено); (8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці; (9) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець». Тобто наведений перелік став більш детальним, зокрема зобов'язує роботодавця у разі потреби надати працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, а також рекомендації щодо роботи з ними.

Слушною є думка також і Яковлева О.А., який переконаний, що «на дистанційних працівників повною мірою повинно поширюватися законодавство про працю з урахуванням специфіки та особливостей застосування дистанційного режиму роботи, які зумовлюються у трудовому договорі. Виконання дистанційної роботи не повинно тягнути за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Оскільки працівник на дистанційному режимі роботи повинен мати такі ж права й обов'язки, що й інші працівники» [14, с. 55].

Висновок. Підводячи підсумок викладеному слід зазначити про важливість забезпечення безпечних умов праці для працівників, у тому числі й для працівників дистанційної форми зайня-

тості, оскільки створення належних, безпечних і здорових умов праці особливо сьогодні набуває важливого значення, так як небезпека інша, зовнішня, воєнна. Відтак серед особливих умов трудового договору про дистанційну роботу слід передбачити й умову про забезпечення безпеки праці, щоб зобов'язати роботодавця забезпечити безпеку праці працівників дистанційної форми зайнятості, зокрема переконатися, що доручену роботу такий працівник може безпечно виконувати вдома, має належне обладнання та інструмент для безпечної роботи вдома, отримав належну інформацію, вказівки і підготовку (в тому числі й у разі надзвичайної ситуації), а також вжито заходів щодо забезпечення фізичного й психологічного благополуччя працівників. Оскільки виконання дистанційної роботи не повинно тягнути за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників, дистанційник повинен мати такі ж права й обов'язки, що й інші працівники, зайняті на роботах зі стандартною формою зайнятості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР* від 17.12.1971. Дод. до № 50.
2. Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав : монографія. Одеса : Фенікс. 2014. 428 с.
3. Керб Л.П. Основи охорони праці : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2003. 215 с.
4. Парпан Т.В. Право на належні, безпечні умови праці працівників, які працюють на дому. *Університетські наукові записки*. 2016. № 3. С. 275–282.
5. Зінченко О.В. Правове регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця : дис. ... д-ра філософії за спец. 081 «Право» / Нац. юрид. ун-т ім. Я. Мудрого. Харків, 2023. 200 с.
6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
7. Вапнярчук Н.М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 101–106.
8. Ярошенко О.М., Вапнярчук Н.М. До питання переведення наукових працівників на дистанційну форму зайнятості у зв'язку з воєнним станом. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія "Право"*. Вип. 72. Ч. 2. 2022. С. 32–36.
9. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
10. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. *Голос України* від 24.11.1992. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.
11. Таможанський О.В. Інноваційні форми організації праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2021. 21 с.
12. Зінченко О.В. До питання безпеки праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця в умовах сьогодення. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 5. С. 163–167.
13. Амелічева Л.П. Забезпечення безпеки і гігієни праці як умови трудового договору : монографія. Донецьк : Норд-Прес, ДонНУ, 2010. 179 с.
14. Яковлев А.О. До питання права дистанційних працівників на належні, безпечні і здорові умов праці. *Право та державне управління*. 2020. № 4. С. 51–56.