

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

---

Національний університет «Одеська юридична академія»

**ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ  
УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ  
ТА ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ ХХІ СТОЛІТТЯ:  
СИНЕРГІЯ НАУКОВИХ, ОСВІТНІХ  
ТА ТЕХНОЛОГІЧНИХ РІШЕНЬ**

**МАТЕРІАЛИ**

Міжнародної науково-практичної  
конференції

*19 травня 2023 року*

У двох томах

**Том 1**



Видавництво  
«Юридика»  
2023

УДК 005.332.2(4):316.42(477)"364""20"(062.552)  
Є24

Рекомендовано до друку Вченою радою  
Національного університету «Одеська юридична академія»  
(протокол № 3 від 16.06.2023 р.)

За загальною редакцією **С. В. Ківалова**.

Відповідальний за випуск **М. Р. Аракелян**.  
Матеріали видано в авторській редакції.

Є24 **Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень** : у 2 т. : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.) / за загальною редакцією С. В. Ківалова. – Одеса : Видавництво «Юридика», 2023. – Т. 1. – 790 с.

ISBN 978-617-8263-39-3

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень». У першому томі збірника містяться наукові напрацювання вчених, практиків, військовослужбовців у теоретичній та емпіричній площині в умовах повномасштабного військового вторгнення у сферах філософських основ, загальної теорії та історичних досліджень держави і права, актуальних проблем світових соціально-політичних процесів, соціології та психології. Висвітлено питання загроз національній безпеці в їхньому конституційному вимірі, у рамках міжнародного та європейського права, трудового права та права соціального забезпечення, земельного, аграрного та екологічного права, пов'язані з функціонуванням економіки та підприємництва в умовах європейського вибору України. Розглянуто проблеми інформатизації та цифровізації суспільства, захисту інформації та кібербезпеки в умовах військового вторгнення, питання методики викладання іноземних мов, теорії та практики перекладу, проблеми лінгвістики та журналістики.

Збірник розраховано на наукових та науково-педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти, практичних працівників у сферах юридичної, економічної, соціологічної, політологічної, психологічної, філологічної наук, журналістики та кібербезпеки тощо.

УДК 005.332.2(4):316.42(477)"364""20"(062.552)

ISBN 978-617-8263-37-9 (у 2 т.)  
ISBN 978-617-8263-39-3 (т. 1)

© Національний університет  
«Одеська юридична академія», 2023

колективних трудових спорів та відносини зайнятості і працевлаштування; по-друге, на відміну від Кодексу, в Проекті відсутні розділи, присвячені колективному договору, трудовій дисципліні, охороні праці, професійним спілкам. Таким чином, залишаються основні недоліки, притаманні сьгодні системі трудового законодавства. З огляду на це, пропонується підхід до реформування трудового законодавства не можна підтримати.

Україна, позиціонує себе як соціальна, правова держава та майбутній член Європейського Союзу, повинна у централізованому порядку закріплювати соціальні стандарти у сфері праці, які відповідають прийнятним у Європейському Союзі, не знижуючи при цьому існуючий рівень діючих в Україні соціальних гарантій, а також забезпечувати їх належну реалізацію та захист. Централізоване правове регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин в Україні має базуватися на сучасному кодифікованому нормативно-правовому акті, який забезпечуватиме повноцінне комплексне регулювання вказаних відносин, реалізацію та захист прав працівників, дотримання інтересів роботодавців, а також сприятиме розвитку локальної нормотворчості.

#### **Список використаних джерел:**

1. Кодекс законів про працю України. База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. (дата звернення: 27.04.2023).
2. Чанишева Г. І. Основні напрями реформування трудового законодавства в умовах воєнного стану. *Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до Євроінтеграції* : тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7 жовт. 2022 р.) / уклад. О. Г. Серєда, О. М. Ярошенко, О. В. Соловйов ; за ред. О. Г. Серєди. Харків, 2022. С. 102–107.
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20?find=1&text=колект#w1\\_1](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20?find=1&text=колект#w1_1) (дата звернення: 30.04.2023).

**Ключові слова:** трудові відносини, пов'язані з трудовими відносинами, законодавство України.

**Key words:** labor relations related to labor relations, legislation of Ukraine.

#### **ПИЖОВА МАРИНА ОЛЕКСАНДРІВНА**

*Державний податковий університет,  
проректор з наукової роботи, доктор юридичних наук, доцент*

#### **ЩОДО ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ПІГ-КОНТРАКТІВ**

Сучасний світ потребує швидкого реагування на ті процеси і явища, які відбуваються у суспільстві. Цифровізація – це вже не далеке майбутнє, а існуюче сьогодні. В Україні з прийняттям Закону

Україні «Про стимулювання розвитку цифрової економіки» (далі – Закон 1667) низка питань щодо роботи ІТ компаній здобула правове регулювання.

Водночас, Закон 1667 порушив важливі питання щодо трудових відносин в ІТ сфері. До цих питань вже зверталися у своїх публікаціях І. Алексєєнко, С. Вишновецька [2], І. Кудінська, О. Лук'янчикова та інші.

Цілком зрозуміло, що Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) 1971 року априорі не може адекватно регулювати трудові відносини ІТ спеціалістів, оскільки сучасні трудові відносини вже менш тяготять до класичних трудових, вони гнучкі, динамічні. Однак бажання законодавця все ж таки унормувати трудові відносини «айтішників» породило створення Законом 1667 гібридних відносин. Спробуємо детально проаналізувати, яким чином реалізується право на працю за Законом 1667.

Спочатку необхідно зазначити, що сьогодні значна кількість працівників ІТ сфери нормативно не перебувають зі своїми компаніями у трудових відносинах. Практика з відкриттям ФОП на так званого працівника є доволі вже прийнятною нашим суспільством, тобто ІТ спеціаліста залучаються в якості підрядників зі статусом ФОП за цивільно-правовими договорами. Треба зауважити, що значна більшість ІТ спеціалістів вважає такі відносини нормою. Водночас, наявна невелика кількість (але спостерігається тенденція до зростання цієї кількості) працівників ІТ сфери, які хочуть бути у трудових відносинах зі своїм замовником-роботодавцем. Вони готові до того, що частина їх заробітної плати піде на ПДФО та військовий збір, а в результаті зменшитися, однак вони прагнуть бути оформленими за процедурою трудового законодавства. Звичайно на це несхвально реагують ті роботодавці, які звикли працювати за моделлю «працівник = підрядник ФОП».

Тому прийняття Закону 1667, яким започатковується функціонування правового режиму Дія Сіті, переслідує мету боротьби з так званими прихованими трудовими відносинами. Правовий режим Дія Сіті разом з гіг-контрактами, на думку законодавця, має зменшити практику оформлення працівників як фізичних осіб-підприємців. Резидентам Дія Сіті пропонується практично аналогічне оподаткування у відносинах з працівниками та посилений контроль за останніми.

Так, у правовому режимі Дія Сіті трудові відносини можуть бути реалізовані двома шляхами:

- 1) при наймі працівника укладається контракт (ці трудові відносини регулюються трудовим законодавством, зокрема КЗпП);

- 2) при залученні гіг-спеціаліста укладається гіг-контракт (ці гібридні відносини не підпадають під регулювання КЗпП, вони регулюються положеннями Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні»).

У пункті 1 частини першої статті 1 Закону 1667 зазначено, що гіг-контракт – цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги

і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені розділом V Закону 1667 [1]. Пункт 2 цієї ж статті надає визначення гіг-спеціаліст – це фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником та/або виконавцем.

Ми відстоюємо точку зору, що Законом 1667 вводиться новий вид трудового договору – гіг-контракт, який не регулюється класичним трудовим законодавством, оскільки нормативно виведений із під дії КЗпП та поєднує елементи типового трудового договору з положеннями, характерними для цивільно-правових договорів, а також угод про неконкуренцію та нерозголошення.

Що ж до шляхів вирішення питання, що робити з працівниками після набуття компанією статусу резидента Дія Сіті, то існує декілька варіантів. Так, працівники юридичної особи, які працювали за трудовим договором, після набуття нею статусу резидента Дія Сіті, у встановленому законом порядку, можуть:

1) продовжити трудові відносини шляхом переведення у порядку статті 32 КЗпП (зміна істотних умов праці) на умовах контракту;

2) за узгодженістю з резидентом Дія Сіті укласти гіг-контракт, стати гіг-спеціалістом, при цьому припинити передуючі трудові відносини шляхом звільнення.

Якщо ж говорити про залучення нових фахівців, то також Закон 1667 дає можливість використовувати декілька варіантів. Тобто резидент Дія Сіті може залучати нових фахівців:

✓ працівників, гіг-спеціалістів на умовах трудових відносин (трудоий контракт, гіг-контракт);

✓ фізичних осіб (фізична особа-підприємець), на підставі інших цивільно-правових чи господарсько-правових договорів про виконання робіт (надання послуг) у межах здійснення видів діяльності, передбачених частиною четвертою статті 5 Закону 1667.

Свої особливості притаманні і розірванню гіг-контрактів, вони є своєрідними, не характерними для трудових відносин.

Із аналізу Закону 1667 виходить, що втрата замовником статусу резидента Дія Сіті є однією з підстав для розірвання гіг-контракту. Тобто гіг-спеціаліст має бути зацікавлений, щоб у замовника зберігався статус резидента Дія Сіті, тобто його трудова гарантія залежить від статусу замовника. На нашу думку, така особливість на практиці може викликати низку суперечностей.

Крім того, стаття 18 Закону 1667, крім інших підстав, містить таку підставу як одностороння відмова від гіг-контракту як резидента Дія Сіті так гіг-спеціаліста. Якщо замовник в односторонньому порядку відмовляється від гіг-контракту, то в нього є два варіанти поведінки:

1) має повідомити гіг-спеціаліста за 30 календарних днів;

2) має право на власний розсуд зменшити строк повідомлення гіг-спеціаліста про односторонню відмову від гіг-контракту, замінивши його компенсаційною виплатою у розмірі, визначеному гіг-контрактом, але не меншому за поденну винагороду гіг-спеціаліста за кожен робочий день зменшення строку повідомлення.

При цьому відповідно до частини п'ятої вказаної статті «протягом перших трьох місяців строку дії гіг-контракту будь-яка його сторона має право повідомити іншу сторону про односторонню відмову від гіг-контракту в письмовій (електронній) формі не пізніше як за три календарні дні до запланованої дати припинення, якщо більший строк повідомлення не встановлений гіг-контрактом».

Таких підстав у трудовому законодавстві немає. Тому може викликати низку запитань щодо незахищеності гіг-спеціалістів та стабільності їх праці. Проте якщо розглядати це питання з точки зору цивільно-правових відносин, то питань не виникає, адже відносини регулюються цивільним законодавством і характеризуються договірною свободою. Однак якщо Закон 1667 мав на меті надати ІТ спеціалістам трудові гарантії, то питання розірвання гіг-контрактів залишається відкритим.

Таким чином, спроба Законом 1667 врегулювати трудові відносини ІТ спеціалістів – це позитивна тенденція. Водночас, штучне виведення трудових відносин ІТ спеціалістів із під дії трудового законодавства негативно позначається на їх гарантіях і взагалі є негативною тенденцією. На наше переконання, необхідний комплексний підхід до реформування трудового законодавства і його тотального оновлення, а не виключення певної категорії працівників із під трудового законодавства і регулювання їх трудових відносин окремими законами.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні : Закон України від 15 лип. 2021 р. № 1667-ІХ. Дата оновлення: 15 трав. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (дата звернення: 01.05.2023).
2. Вишновецька С. В., Артеменко Ю. О. Дистанційний режим роботи як одна з істотних умов праці. *Право і суспільство*. 2020. № 5. С. 49–54.

**Ключові слова:** гіг-контракт, гіг-спеціаліст, трудові відносини, цифровізація, трудовий договір, цивільно-правовий договір, трудові гарантії.

**Key words:** gig-contract, gig-specialist, labor relations, digitalization, employment contract, civil law contract, labor guarantees.

### **БОРИЧЕНКО КАТЕРИНА ВАЛЕРІЇВНА**

*Національний університет «Одеська юридична академія»,  
професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення,  
доктор юридичних наук, доцент*

## **ГАРАНТІЇ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИЗУПИНЕННІ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Відповідно до ст. 43 Конституції України, «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується».

<b>Корнілова Олеся Володимирівна, Калмикова Наталія Юрійівна</b>	
Поняття та ознаки людського капіталу . . . . .	432
<b>Примаченко Іван Федорович</b>	
Джерела відновлення зруйнованого економічного потенціалу України в повоєнний період . . . . .	434
<b>Лешанич Світлана Євгеніївна</b>	
Підприємство в умовах європейського вибору та війни в Україні . . . . .	436

## СЕКЦІЯ 10

### ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ Й ПРАКТИКИ

<b>Чанишева Галія Інсафівна</b>	
Щодо законодавчого визначення понять колективної угоди та колективного договору . . . . .	440
<b>Yaroshenko Oleg</b>	
The role of trade unions in resolving labour disputes . . . . .	443
<b>Вавженчук Сергій Ярославович</b>	
До питання про ефективність способів захисту трудових прав . . . . .	446
<b>Вишновецька Світлана Василівна</b>	
Європейські орієнтири розвитку науки трудового права у викликах сьогодення . . . . .	449
<b>Lagutina Iryna</b>	
Right to strike and collective bargaining . . . . .	452
<b>Мельник Костянтин Юрійович</b>	
До проблеми централізованого правового регулювання трудова і пов'язаних з ними відносин . . . . .	454
<b>Пишова Марина Олександрівна</b>	
Щодо питання застосування гіг-контрактів . . . . .	457
<b>Бориченко Катерина Валеріївна</b>	
Гарантії прав працівників при призупиненні дії трудова угоди . . . . .	460
<b>Краснов Єгор Володимирович</b>	
Система органів із захисту прав у сфері соціального забезпечення . . . . .	464
<b>Гудзь Анна Олександрівна</b>	
Суб'єкти правовідносин із недержавного пенсійного забезпечення . . . . .	467
<b>Пожарова Оксана Вікторівна</b>	
Законодавче забезпечення праці домашніх працівників: сучасний стан . . . . .	470
<b>Потопахіна Ольга Миколаївна</b>	
Поняття та зміст трудового договору з нефіксованим робочим часом . . . . .	472