

## ТРУДОВІ ПРАВА ФОП В УМОВАХ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ

*Остапенко Л. О.<sup>1</sup>, Лазурко А. О.<sup>2</sup>, Андросюк Н. Ю.<sup>3</sup>, Хомич А. І.<sup>4</sup>*

Опубліковано	Секція	УДК
30.04.2025	Право	349.2

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15489138>

**Анотація.** Актуальність дослідження трудових прав фізичних осіб-підприємців (далі – ФОП) в Україні зумовлена триваючою глибокою кризою, зокрема повномасштабною війною, яка впливає на економічну стабільність та соціальний захист цієї категорії. Стаття аналізує недостатнє нормативне регулювання правового статусу ФОП в умовах воєнного стану, зосереджуючись на обмеженнях найму працівників, відсутності механізмів соціального захисту при тимчасовому призупиненні сплати єдиного соціального внеску (ЄСВ) та ризиках, пов'язаних із примусовою мобілізацією. Автори обґрунтовують необхідність адаптації трудового законодавства до кризових умов шляхом запозичення міжнародного досвіду, зокрема британської програми SEISS (прямі субсидії самозайнятим) та німецької ініціативи Soforthilfe (швидка фінансова допомога), які можуть стати основою для створення гнучких механізмів підтримки малого бізнесу.

Дослідження виявило суттєве скорочення кількості діючих ФОП у прифронтових регіонах, зростання гендерної диспропорції (61% нових підприємців – жінки) та фінансову нестабільність через високе податкове навантаження. Для подолання цих викликів запропоновано комплекс заходів: запровадження диференційованих податкових ставок залежно від регіону, скасування обмежень на найм працівників для малих підприємств, розширення соціальних гарантій через інтеграцію ФОП у державні програми підтримки ветеранів та переселенців, а також боротьбу з корупцією шляхом впровадження цифрових платформ для прозорого розподілу фінансової допомоги.

Особливу увагу приділено аналізу ключових понять: правовий статус ФОП як самозайнятих осіб кризові ситуації (війна, економічна нестабільність), податкові обмеження (ліміти найму, високі ставки) та соціальні гарантії (страхування, доступ до лікарняних). Встановлено, що інтеграція міжнародних практик дозволить урівноважити гнучкість ведення бізнесу з соціальним захистом. Наприклад, аналог гіг-контрактів з режиму Дія Сіті може запобігти виникненню "прихованих" трудових відносин, а програми компенсацій для ФОП-інвалідів (до 120 тис. грн) сприятимуть інклюзивності.

<sup>1</sup> професор кафедри цивільного права та процесу

Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка», д.ю.н., професор

<sup>2</sup> Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»

<sup>3</sup> Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»

<sup>4</sup> Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»

У висновках підкреслено, що без пріоритетного захисту прав ФОП неможливе відновлення економіки України в умовах війни. Автори пропонують не лише реформувати податкову систему, але й залучати ФОП до відбудови країни через навчальні програми для демобілізованих та стартапи. Методологія дослідження включала аналіз законодавчих змін (наприклад, Закону № 2136 від 15.03.2022), порівняння з європейськими країнами, синтез статистики (zareestrovano 763 тис. нових ФОП за 2022-2025 рр.) та експертні оцінки. Робота акцентує на необхідності подальшого вивчення впливу тривалої війни на трансформацію трудових прав та розробку правових механізмів захисту майна ФОП в умовах тимчасової окупації.

**Ключові слова:** трудові права ФОП, воєнний стан, податкові обмеження, соціальні гарантії, малий бізнес, кризові ситуації.

### **Labor rights of self-employed persons in crisis situations**

**Abstract.** The relevance of studying the labor rights of individual entrepreneurs (FOP) in Ukraine is driven by the ongoing deep crisis, particularly the full-scale war, which affects economic stability and the social protection of this category. This article analyzes the insufficient regulatory framework governing the legal status of FOPs under martial law, focusing on restrictions on hiring employees, the absence of social protection mechanisms during the temporary suspension of the unified social contribution (USC) payments, and risks associated with forced mobilization. The authors justify the need to adapt labor legislation to crisis conditions by adopting international experience, particularly the UK's SEISS program (direct subsidies for the self-employed) and Germany's Soforthilfe initiative (rapid financial assistance), which could serve as a foundation for creating flexible mechanisms to support small businesses.

The study identified a significant reduction in the number of active FOPs in frontline regions, an increase in gender disparity (61% of new entrepreneurs are women), and financial instability due to a high tax burden. To address these challenges, a comprehensive set of measures is proposed, including the introduction of differentiated tax rates based on region, lifting restrictions on hiring employees for small businesses, expanding social guarantees by integrating FOPs into state support programs for veterans and internally displaced persons, and combating corruption through the implementation of digital platforms for the transparent distribution of financial aid.

Particular attention is given to the analysis of key concepts: the legal status of FOPs as self-employed individuals, crisis situations (war, economic instability), tax restrictions (employment limits, high rates), and social guarantees (insurance, access to sick leave). It has been established that integrating international practices would balance business flexibility with social protection. For instance, an equivalent of gig contracts from the Diia City framework could prevent the emergence of "hidden" employment relationships, while compensation programs for FOPs with disabilities (up to UAH 120,000) would promote inclusivity.

The conclusions emphasize that without prioritizing the protection of FOP rights, the recovery of Ukraine's economy amid war is impossible. The authors propose not only reforming the tax system but also engaging FOPs in the country's reconstruction through training programs for demobilized individuals and startup initiatives. The research methodology included an analysis of legislative changes (e.g., Law No. 2136 of 15.03.2022), comparisons with European countries, synthesis of statistical data (763,000 new FOPs registered between 2022 and 2025), and expert assessments. The study highlights the need for further examination of the long-term impact of war on labor rights transformation and the development of legal mechanisms for protecting FOP property in temporarily occupied territories.

**Keywords:** labor rights of FOPs, martial law, tax restrictions, social guarantees, small business, crisis situations.

Аналіз досліджень проблеми. Дослідження питання у своїх наукових працях висвітлювали такі українські вчені, автори як К. Міщенко, Л. В. Межевська, Т. Ю. Мельник, Я. В. Сімутіна та інші.

Мета статті – провести комплексний аналіз трудових прав фізичних осіб-підприємців (ФОП) в умовах кризових ситуацій, зокрема під час повномасштабної війни в Україні, з метою виявлення законодавчих та практичних прогалин, що обмежують їхню економічну стійкість і соціальний захист. Дослідження спрямоване на оцінку впливу воєнного стану на правовий статус ФОП, включаючи обмеження найму працівників, податкові навантаження, ризики призупинення сплати ЄСВ та наслідки примусової мобілізації. Стаття ставить за мету розробити конкретні пропозиції щодо реформування податкової системи, вдосконалення соціальних гарантій та запобігання корупції, що сприятиме збереженню малого бізнесу як ключового чинника економічного відновлення України. Через синтез аналізу законодавства, статистичних даних (наприклад, динаміки реєстрації/закриття ФОП) та міжнародних кейсів робота намагається заповнити наукову лаку в дослідженні взаємозв'язку між кризовими умовами, трудовими правами та економічною безпекою.

### Результати

Розглядаючи правовий статус фізичної особи – підприємця, слід зазначити, що це індивід, який реалізує свою працездатність шляхом самостійного ведення господарської діяльності з метою отримання прибутку, беручи на себе всі пов'язані з цим ризики.

Згідно зі статтею 50 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України) [1], кожна фізична особа, яка досягла повної цивільної дієздатності, має законне право займатися підприємництвом, якщо така діяльність не порушує чинне законодавство та не має прямих законодавчих заборон. Водночас, існують певні обмеження щодо здійснення підприємницької діяльності фізичними особами, які чітко прописані в Конституції України [2] та Законі України "Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань" [3].

Відповідно до статті 42 Конституції України [2], кожен громадянин має право на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом. Проте, підприємницька діяльність депутатів, посадових осіб та службовців органів державної влади та місцевого самоврядування обмежується законом. Держава гарантує захист конкуренції у сфері підприємництва, не допускаючи зловживання монопольним становищем, неправомірного обмеження конкуренції та недобросовісної конкуренції. Види та межі монополії визначаються окремим законом.

Згідно з частиною 2 статті 21 Кодексу законів про працю України [4], працівник має законне право реалізовувати свої здібності до продуктивної та творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або кількох підприємствах, в установах чи організаціях. Це положення законодавства надає можливість ФОП одночасно займатися власною підприємницькою діяльністю та працювати за трудовим договором на інших підприємствах.

Відповідно до статті 51 ЦК України [1], до підприємницької діяльності фізичних осіб застосовуються ті ж нормативно-правові акти, що регулюють підприємницьку діяльність юридичних осіб, якщо інше не встановлено законом або не впливає із суті конкретних правовідносин.

Пенсійний Фонд України у своїх роз'ясненнях наголошує, що фізична особа-підприємець не є найманим працівником, а самостійно забезпечує себе роботою, тому не зобов'язана робити запис про свою діяльність у трудовій книжці. Трудові книжки ведуться виключно на найманих працівників для підтвердження їхнього трудового стажу. При укладенні трудового договору з фізичною особою, обов'язковою є письмова форма такого договору [5].

Трудове законодавство України проводить чітке розмежування між правовим статусом найманого працівника та фізичної особи-підприємця. Трудова книжка є основним документом, що підтверджує трудову діяльність найманого працівника та фіксує його трудовий стаж, що є свідченням його трудових відносин з роботодавцем. Фізична особа-підприємець, будучи самозайнятою особою, не вступає у трудові відносини в такому форматі, а здійснює свою діяльність самостійно, на власний ризик та з метою отримання прибутку. Оформлення трудових відносин між ФОП та найманим працівником вимагає обов'язкового укладення письмового трудового договору, що є однією з ключових відмінностей від власної підприємницької діяльності ФОП.

К. Міщенко у своїх дослідженнях виділяє наступні практичні аспекти, що стосуються одночасного заняття підприємницькою діяльністю та роботи за трудовим договором [6]:

Право на трудовий договір: Фізична особа-підприємець має право укладати трудовий договір з одним або кількома роботодавцями, якщо це не суперечить законодавству, умовам колективного договору або окремій угоді між сторонами.

Поєднання діяльності: ФОП може паралельно вести власну підприємницьку діяльність та працювати на іншому підприємстві. Це дає можливість розширювати професійні компетенції та забезпечувати стабільність фінансового становища.

Облік і податки: У випадку працевлаштування за трудовим договором, ФОП повинен враховувати, що отриманий дохід від такої роботи буде підлягати оподаткуванню за загальними правилами, встановленими для фізичних осіб.

Соціальні гарантії: Робота за трудовим договором забезпечує ФОП соціальними гарантіями, такими як право на відпустку, отримання лікарняних виплат та інші пільги, передбачені трудовим законодавством України.

Л. Межевська у своїх працях звертає увагу на те, що для фізичних осіб-підприємців, які за своєю природою є самозайнятими, такі форми організації праці, як дистанційна та надомна, є досить поширеними [7]. Право роботодавця на переведення працівника на іншу роботу без його згоди в умовах воєнного стану, хоча й є специфічним для періоду бойових дій, може мати аналогії і в інших кризових ситуаціях, з якими можуть зіткнутися ФОП. Наприклад, під час економічної кризи, ФОП може зіткнутися зі значним зниженням попиту на свої основні послуги, що може змусити його оперативним чином змінювати напрямок своєї діяльності для збереження економічної стійкості. У такому випадку, належна правова підтримка та регулювання таких змін у діяльності ФОП, наприклад, через спрощення процедури реєстрації нових видів діяльності або надання тимчасових пільг, могло б стати важливим елементом державної підтримки.

Умови розірвання трудового договору з ініціативи працівника у випадку загрози його життю або здоров'ю без обов'язкового двотижневого попередження, які передбачені для найманих працівників під час воєнного стану, також мають певну проєкцію на діяльність ФОП в умовах кризи. Хоча ФОП не мають трудового договору у традиційному розумінні, вони несуть повну відповідальність за власну безпеку та можуть бути змушені припинити свою діяльність у разі виникнення безпосередніх загроз. Законодавче визначення форс-мажорних обставин та їхнього впливу на договірні зобов'язання ФОП, а також розробка можливих механізмів державної підтримки у випадку припинення діяльності через кризу, могли б забезпечити їм додаткову соціальну та економічну безпеку.

Збільшення тривалості робочого часу та скорочення часу відпочинку для найманих працівників під час воєнного стану є свідченням інтенсифікації праці в умовах кризи. Для ФОП, які часто працюють без чіткого розмежування між робочим часом та часом відпочинку, кризові ситуації можуть призвести до ще більшого робочого навантаження та виснаження.

Зміни в законодавстві, що стосуються відповідальності роботодавців за порушення трудового законодавства, зокрема, зміни до статті 265 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) [4], також можуть мати опосередкований вплив на ФОП, особливо в тих випадках, коли вони використовують найману працю.

Розглядаючи питання обмежень щодо використання найманої праці фізичними особами-підприємцями, які перебувають на спрощеній системі оподаткування, слід підкреслити їхню особливу актуальність в умовах економічних криз. Згідно з пунктом 291.4 Податкового кодексу України [9], встановлені ліміти на кількість найманих працівників для ФОП першої та другої груп (відповідно нуль та десять осіб) можуть стати значною перешкодою для розвитку їхнього бізнесу в періоди економічного підйому, а в кризові часи можуть змушувати підприємців вдаватися до скорочення персоналу, навіть за наявності потенційної можливості збереження робочих місць [8]. На мій погляд, такі обмеження можуть стримувати розвиток малого підприємництва, особливо в періоди економічної нестабільності.

Водночас, відсутність таких обмежень для ФОП третьої групи надає їм більшу гнучкість у реагуванні на зміни ринкової кон'юнктури, що може бути вирішальним фактором для виживання бізнесу під час криз. Варто також звернути увагу на винятки, передбачені підпунктом 291.4.1 Податкового кодексу України [9], які не враховують у загальній кількості працівників осіб, що перебувають у соціальних відпустках або були мобілізовані до лав Збройних Сил України. Це свідчить про розуміння законодавцем необхідності підтримки як працівників, так і підприємців у складних життєвих обставинах, особливо в контексті загальнонаціональних криз, таких як пандемія або військова агресія. Ці законодавчі норми, хоча й не є прямим визначенням трудових прав ФОП як найманих працівників, безпосередньо впливають на їхню здатність здійснювати підприємницьку діяльність та реалізовувати своє право на працю через наймання інших осіб, що є важливим аспектом у дослідженні трудових прав ФОП в кризових ситуаціях.

Аналізуючи Закон України від 15.03.2022 № 2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [10], слід відзначити, що надання сторонам трудового договору права за взаємною згодою визначати його форму є одним із прикладів дерегуляції трудових відносин у період гострої кризи. Відповідно до статті 2 цього Закону [10], можливість усного укладення трудового договору в умовах воєнного стану може бути зумовлена як необхідністю оперативного оформлення працівників у критично важливих сферах, так і складнощами з документальним оформленням у зонах активних бойових дій або в умовах масової евакуації. На нашу думку, це положення відображає прагнення законодавця забезпечити максимальну гнучкість трудових відносин у надзвичайних обставинах, коли формальні процедури можуть створювати зайві перешкоди для забезпечення зайнятості населення та функціонування економіки. Водночас, встановлення обов'язку укладення письмових трудових договорів після завершення воєнного стану є запобіжником проти зловживань та гарантує працівникам належний рівень правового захисту в довгостроковій перспективі. Таким чином, ця законодавча норма є своєрідним компромісом між необхідністю оперативного реагування на кризову ситуацію та забезпеченням стабільності трудових відносин у майбутньому, що безпосередньо стосується трудових прав ФОП як роботодавців в умовах кризи.

Крім того, розглядаючи положення пункту 10 статті 40 КЗпП України [4], яке дозволяє ФОП-роботодавцю розірвати трудовий договір з найманим працівником у разі мобілізації самого підприємця під час особливого періоду, важливо відзначити його виключний характер та спрямованість на захист інтересів саме ФОП в умовах військової агресії чи інших надзвичайних ситуацій. Відсутність вимоги щодо попередження працівника про звільнення та виплати вихідної допомоги в цьому випадку пояснюється об'єктивною неможливістю для мобілізованого підприємця продовжувати ведення

бізнесу та виконувати свої обов'язки роботодавця. На моє переконання, ця норма є відображенням розуміння законодавцем того факту, що в умовах мобілізації пріоритетним є виконання громадянського обов'язку щодо захисту держави, а не продовження підприємницької діяльності. Згідно з чинним законодавством, отже, держава визнає право ФОП припинити трудові відносини у випадку власної мобілізації, що є важливим елементом забезпечення їхніх прав у кризових ситуаціях, хоча й може мати певні соціальні наслідки для найманих працівників. Проте, слід також зазначити, що ця норма застосовується лише у чітко визначених обставинах – під час особливого періоду та у разі мобілізації саме ФОП, що підкреслює її винятковий характер.

На думку дослідниці Мельник Т. Ю. [11], розвиток підприємництва є ключовим фактором економічного зростання будь-якої держави, адже воно забезпечує надходження податків до бюджету, створює нові робочі місця та формує значну частку валового внутрішнього продукту. В умовах воєнного стану в Україні вітчизняні суб'єкти господарювання виконують надзвичайно важливу функцію захисту економічної безпеки країни на економічному фронті. Тому, на думку авторки, одним із першочергових завдань Уряду є створення максимально сприятливих умов для стимулювання організації та ведення бізнесу незалежно від його розміру та організаційно-правової форми. Це сприятиме зменшенню проблем у їхній діяльності та забезпечить швидку адаптацію до нових економічних реалій. Державна підтримка в цьому контексті розглядається як важливий інструмент державного регулювання підприємницької діяльності, що передбачає формування прямих та опосередкованих механізмів підтримки, включаючи створення різноманітних стимулів та використання наявних ресурсів для суб'єктів бізнесу.

На період з 1 квітня 2022 року і до моменту припинення воєнного стану платникам єдиного податку третьої групи було надано право використовувати спрощену систему оподаткування зі ставкою у розмірі 2 % від суми обороту без сплати податку на додану вартість, за умови, що їхній дохід протягом календарного року не перевищує 10 мільярдів гривень. Також, зазначає науковець, платники єдиного податку першої та другої груп отримали право на добровільній основі не сплачувати єдиний податок протягом цього ж періоду. Крім того, Законом України [12] було внесено зміни до порядку сплати єдиного соціального внеску (ЄСВ) для фізичних осіб-підприємців, надавши їм право тимчасово, починаючи з 1 березня 2022 року, не нараховувати, не обчислювати та не сплачувати ЄСВ за себе. Проте, слід зазначити, що така несплата може призвести до втрати страхового стажу та права на отримання виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

Слід також звернути увагу на інші важливі заходи державної підтримки, які були запроваджені Урядом України для полегшення ведення бізнесу в умовах кризи. До таких заходів належить скасування проведення переважної більшості планових та позапланових перевірок, включаючи запровадження мораторію на проведення перевірок щодо повноти нарахування, декларування та сплати єдиного соціального внеску на період дії воєнного стану та протягом трьох місяців після його офіційного завершення. Крім того, з 7 березня 2022 року і на весь період дії воєнного стану було скасовано застосування будь-яких штрафних санкцій за порушення вимог Закону України «Про застосування реєстраторів розрахункових операцій у сфері торгівлі, громадського харчування та послуг» [13].

Запроваджені податкові пільги, такі як зниження ставки єдиного податку та надання можливості його добровільної сплати для окремих категорій ФОП, а також тимчасове звільнення від сплати єдиного соціального внеску, створюють більш сприятливі умови для здійснення підприємницької діяльності в період економічної кризи. Це, у свою чергу, сприяє збереженню самозайнятості та можливості отримання доходу для фізичних осіб-підприємців, що є одним із фундаментальних аспектів їхніх

трудових прав. Крім того, реалізована програма релокації підприємств надає ФОП, які опинилися в зоні активних бойових дій, реальну можливість перемістити свій бізнес у більш безпечні регіони країни, зберігаючи таким чином своє право на працю та продовження підприємницької діяльності. Отже, державна підтримка, спрямована на стимулювання та полегшення ведення бізнесу, є важливим механізмом забезпечення трудових прав ФОП в умовах кризових ситуацій, дозволяючи їм ефективно адаптуватися до нових економічних реалій та продовжувати свою господарську діяльність.

На нашу думку, особливо важливим є акцент на розмежуванні статусу ФОП та найманого працівника, що є ключовим для правильного застосування трудового законодавства.

В умовах поглиблення процесів глобалізації та активної інтеграції світових економік, вивчення досвіду інших країн у сфері підтримки малого та середнього бізнесу, зокрема фізичних осіб-підприємців, може бути надзвичайно корисним для України.

У Сполучених Штатах Америки підтримка підприємницької діяльності під час економічної кризи була насамперед спрямована на забезпечення негайної фінансової допомоги, надання доступних позикових ресурсів та розширення спектру соціальних гарантій для всіх суб'єктів господарювання, включаючи самозайнятих осіб. Одним із ключових законодавчих актів став Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security (CARES) Act [14], який передбачав надання прямих фінансових виплат, державні гарантії за кредитами та розширення програм страхування від безробіття. Цей закон надав можливість підприємцям підтримувати необхідний рівень ліквідності бізнесу в умовах різкого економічного спаду.

У Великій Британії було запроваджено спеціальну програму підтримки самозайнятих осіб – Self-Employment Income Support Scheme (SEISS) Regulations [15]. Цей нормативно-правовий акт передбачав надання прямих субсидій самозайнятим підприємцям, які зазнали значних фінансових труднощів внаслідок запровадження обмежувальних заходів, спрямованих на стримування поширення пандемії COVID-19 та спричиненої нею економічної кризи. Застосування такого механізму допомоги дозволило суттєво зменшити фінансове навантаження на малий бізнес та сприяло збереженню існуючих робочих місць.

Німеччина відома своєю розвиненою системою соціального ринкового господарства, яка передбачає активну роль держави у підтримці малого та середнього бізнесу. Під час економічних криз уряд країни надає різноманітну фінансову допомогу, запроваджує податкові пільги та надає консультаційні послуги для фізичних осіб-підприємців. Програма «Soforthilfe» (що в перекладі означає «негайна допомога») була розроблена та впроваджена для надання швидкої фінансової підтримки малим підприємствам та ФОП під час гострої фази пандемії COVID-19 (Bundesministerium der Finanzen) [16].

Аналіз цього міжнародного досвіду чітко демонструє, що держава може застосовувати комплексний підхід, ефективно поєднуючи пряму фінансову допомогу, надання пільгових кредитів та запровадження різноманітних податкових заходів для всебічної підтримки фізичних осіб-підприємців в умовах економічної кризи. Детальне вивчення подібних механізмів дозволяє виявити найбільш ефективні практики, які можуть бути успішно адаптовані до специфічних умов українського законодавства та існуючих економічних реалій.

Я. Сімутіна у своїх наукових працях зазначає, що міжнародні трудові стандарти та національне законодавство переважної більшості країн світу прагнуть до встановлення балансу у відносинах між роботодавцями та працівниками, гарантуючи останнім право на об'єднання у професійні спілки та на участь у колективних переговорах [17]. Проте, існує низка значних проблем для працівників з нестандартними формами зайнятості, зокрема для тих, хто працює на різноманітних цифрових платформах і часто формально

класифікується як самозайняті особи (ФОП). Ці працівники нерідко стикаються з правовими перешкодами у процесі створення власних профспілок та у реалізації свого права на участь у колективних переговорах. Часто будучи економічно залежними від одного основного замовника, такі працівники фактично не підпадають під дію норм трудового права, маючи таким чином обмежений доступ до основних трудових прав та соціальних гарантій.

Конституція України [2] гарантує право на участь у професійних спілках усім громадянам країни, а Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності» [18] прямо передбачає можливість членства у професійних спілках для осіб, які самостійно забезпечують себе роботою, а також для фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності. Проте, фактична реалізація права на ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів залишається суттєво обмеженою для осіб, які не перебувають у трудових правовідносинах на підставі класичного трудового договору, що підтверджується положеннями Закону України «Про колективні договори і угоди» [19] та нещодавно ухваленого Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 (ч. 1 ст. 2) [20].

На думку дослідниці, одним із можливих шляхів вирішення цієї складної проблеми є запровадження більш широкого визначення поняття «працюючі» або «ті, які працюють» для цілей об'єднання у професійні спілки та повноцінної реалізації колективних трудових прав. Таке визначення мало б відповідати існуючим міжнародним стандартам та було б чітко відокремлене від більш вузького юридичного поняття «найманий працівник» [21]. В цьому контексті слушним є згадка Я. Сімутіної про досить суперечливе рішення Верховного Суду Великої Британії від 21.11.2023 у резонансній справі «Незалежна профспілка працівників Великої Британії проти Центрального арбітражного комітету». Ця справа стосувалася визначення правового статусу кур'єрів популярної платформи Deliveroo, де в результаті було прийнято так званий «закон про райдерів», який офіційно визнає працівників подібних компаній найманими працівниками [22].

Незважаючи на складну та напружену ситуацію, спричинену повномасштабним вторгненням російської федерації на територію України, вітчизняний сектор інформаційних технологій продовжує демонструвати значну стійкість та поступальний розвиток. У 2021 році було прийнято Закон України "Про стимулювання розвитку цифрової економіки" [23], який запровадив нові, більш гнучкі форми співпраці між ІТ-компаніями та висококваліфікованими фахівцями. Проте, серед значної частини ІТ-спеціалістів спостерігається недостатнє розуміння суттєвих відмінностей між цими новими формами співпраці, що зумовлює особливу актуальність дослідження основних існуючих варіантів співпраці, а саме: цивільно-правового договору, контракту з фізичною особою-підприємцем або товариством з обмеженою відповідальністю, гіг-контракту та класичного трудового договору. Кожен із зазначених варіантів має свої унікальні характеристики, певні переваги та потенційні недоліки, що може значно ускладнювати вибір оптимальної моделі для кожної конкретної ситуації [24].

Детальний розгляд основних варіантів співпраці включає всебічний аналіз їхньої юридичної природи, ключових особливостей оподаткування та обсягу наданих соціальних гарантій. Цивільно-правовий договір, як правило, передбачає оплату за досягнення конкретного результату, а не за сам процес виконання роботи, при цьому система оподаткування є досить близькою до оподаткування за трудовим договором. Контракт з фізичною особою-підприємцем або товариством з обмеженою відповідальністю покладає повний обов'язок зі сплати всіх належних податків на самого виконавця, пропонуючи при цьому різні доступні системи оподаткування. Гіг-контракт, який був спеціально запроваджений для резидентів інноваційного парку Дія Сіті, успішно поєднує в собі окремі елементи як трудового, так і цивільно-правового

договорів, забезпечуючи при цьому пільгове оподаткування та певний набір соціальних гарантій. Трудовий договір, у свою чергу, надає працівнику повний спектр соціальних гарантій, включаючи можливість бронювання від мобілізації, право на оплачувану відпустку, лікарняні виплати та інші пільги, проте вимагає від працівника обов'язкового дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку.

Незважаючи на широку поширеність використання моделі співпраці з фізичними особами-підприємцями в ІТ-секторі України, систематичне укладання цивільно-правових договорів з ФОП може бути розцінене контролюючими органами як приховані трудові відносини, що викликає обґрунтоване занепокоєння з боку як самих підприємців, так і держави. Запровадження гіг-контрактів у рамках правового режиму Дія Сіті розглядається багатьма експертами як більш зручна та юридично прозора форма співпраці, яка здатна забезпечити оптимальний баланс між необхідною для ІТ-компаній гнучкістю та належним рівнем соціального захисту для ІТ-спеціалістів. Водночас, існуючий на сьогоднішній день недостатній розвиток ринку віддаленої роботи в Україні, що зумовлено недосконалістю чинного правового регулювання, а також актуальні питання охорони праці ІТ-спеціалістів, які безпосередньо пов'язані зі специфікою їхньої професійної діяльності, безумовно потребують подальшого ретельного законодавчого врегулювання [24].

З початку повномасштабного військового вторгнення в Україну спостерігається досить активна динаміка у сфері малого підприємництва. За офіційними даними Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань, за цей період було зареєстровано понад 763 тисячі нових фізичних осіб-підприємців. Проте, за той самий період часу, 685 тисяч підприємців були змушені припинити свою господарську діяльність. Примітно, що протягом останніх трьох років в Україні спостерігається значне зростання частки жінок-підприємниць, яка збільшилася з 40% до 61%. Найбільш популярними сферами для започаткування нового бізнесу стали роздрібна торгівля, інформаційні технології та оптова торгівля, хоча кількість нових ІТ-ФОПів дещо зменшилася порівняно з довоєнним періодом. Водночас, спостерігається помітне зростання кількості новостворених підприємств у таких важливих сферах, як поштова та кур'єрська діяльність, освітні послуги та фінансовий сектор [25].

Найбільша кількість нових фізичних осіб-підприємців була зареєстрована у місті Києві, Дніпропетровській та Львівській областях, що свідчить про відносно стабільний рівень економічної активності в цих регіонах країни. Водночас, у прифронтових областях, де ведуться активні бойові дії, спостерігається значне скорочення кількості діючих підприємців. Цікавим є той факт, що протягом більшої частини періоду після відновлення повноцінної роботи державних реєстрів у березні 2022 року, кількість новостворених ФОПів перевищувала кількість тих, що припинили свою діяльність. Проте, наприкінці 2024 року ситуація дещо змінилася, досягнувши свого антирекорду у січні 2025 року. Загалом, за майже три роки повномасштабної війни, фізичні особи-підприємці сплатили до державного бюджету України 126 мільярдів гривень податків, що є яскравим свідченням значного внеску малого бізнесу в підтримку національної економіки [25].

Починаючи з 18 березня 2025 року, фізичні особи-підприємці та самозайняті особи з інвалідністю, які провадять свою діяльність на території України, отримали право на отримання державної компенсації на облаштування власних робочих місць. До переліку витрат, що підлягають компенсації, належать витрати на придбання спеціальних меблів, різноманітних пристроїв та допоміжного обладнання, включаючи, наприклад, підйомники або пандуси. Розмір такої компенсації може сягати до 120 тисяч гривень у випадку встановлення I групи інвалідності та до 80 тисяч гривень для осіб з II групою інвалідності. Подати відповідну заявку на отримання компенсації можна в онлайн-

режимі через офіційний державний портал Дія або ж звернувшись особисто до центру зайнятості за місцем здійснення господарської діяльності. Зазначена програма є важливою складовою урядового флагманського проекту «Робота без бар'єрів», який реалізується на виконання Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні.

На нашу думку висвітлення проблем із реалізацією колективних трудових прав для самозайнятих осіб та специфіки регулювання праці в IT-секторі підкреслює необхідність подальшого вдосконалення законодавчої бази. Особливо важливим є відображення динаміки розвитку малого підприємництва в Україні в умовах війни та запровадження конкретних заходів підтримки, таких як програма компенсації для ФОП, що свідчить про поступове усвідомлення державою важливості забезпечення прав та підтримки цієї категорії підприємців.

Для стабілізації трудових прав ФОП необхідно:

Реформувати податкову систему: запровадити диференційовані ставки для ФОП у прифронтових та тилових регіонах, скасувати обмеження на кількість найманих працівників для перших двох груп, розширити програми відстрочок зі сплати податків для постраждалих бізнесів.

Розширити соціальний захист: легалізувати механізми добровільного страхування для ФОП, які тимчасово призупинили сплату ЄСВ, та інтегрувати їх у державні програми підтримки ветеранів і переселенців.

Запозичити міжнародний досвід: впровадити аналоги британської SEISS (прямі субсидії) та німецької Soforthilfe (швидка фінансова допомога), адаптувавши їх до військових реалій. Важливо також створити окремі фонди для жінок-підприємниць та інвалідів, які становлять значну частку ФОП.

Боротися з корупцією: запровадити прозорі цифрові платформи для розподілу держдопомоги та аудит витрат, що стосуються підтримки малого бізнесу.

### **Висновки**

Підсумовуючи вищенаведене, необхідно зазначити, що Україна, перебуваючи у стані тривалої глибокої кризи через повномасштабну війну, стикається з системними викликами у захисті трудових прав фізичних осіб-підприємців (ФОП). Дослідження показало, що правовий статус ФОП, хоча й формально гарантований Конституцією та Цивільним кодексом, на практиці підривається економічною нестабільністю, високим податковим навантаженням та обмеженнями на найм працівників. В умовах воєнного стану ФОП стикаються з додатковими ризиками: примусова мобілізація, руйнування інфраструктури, відтік клієнтів і персоналу, а також відсутність соціальних гарантій для тих, хто призупинив сплату ЄСВ. Незважаючи на тимчасові пільги (зниження податків, мораторій на перевірки), їх ефективність обмежена тривалістю кризи, корупцією та недостатнім фінансуванням. При цьому ФОП залишаються ключовим елементом економіки, забезпечуючи зайнятість і податкові надходження, що нагадує про необхідність пріоритетної підтримки цієї категорії.

Актуальними залишаються питання впливу тривалої війни на трансформацію трудових прав ФОП. Необхідно:

Аналізувати ефективність воєнних регуляторних змін (наприклад, усних трудових договорів) та їхній вплив на правосвідомість підприємців.

Дослідити роль ФОП у відновленні економіки після війни, зокрема їхній потенціал у інтеграції демобілізованих військових через навчальні програми та стартапи.

Оцінити міжнародні механізми гарантій безпеки для бізнесу в умовах тимчасової окупації та розробити правові моделі захисту майна ФОП.

Ці напрями дозволять не лише вдосконалити законодавство, але й забезпечити ФОП ролями стабілізаторів економіки в умовах безпрецедентних викликів.

**Список використаних джерел**

1. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40. Ст. 356. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення 27.03.2025).
2. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення 27.03.2025).
3. Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань: Закон України від 15.05.2003 року № 755-IV (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, № 31-32, ст. 263). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/755-15#Text> (дата звернення 27.03.2025).
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 27.03.2025).
5. Чи повинен ФОП вносити запис у свою трудову книжку. 2021. URL: <https://profpressa.com/news/chi-povinen-fop-vnositi-zapis-u-svoiu-trudovu-knizhku> (дата звернення 27.03.2025).
6. Міщенко К. Чи може фізична особа – підприємець працевлаштуватись на підприємство за трудовим договором? Factor Academy. 2024. URL: <https://factor.academy/blog/chi-mozhe-fizichna-osoba-pidpriyemec-pracenvlashtuvatis-na-pidpriyemstvo-za-trudovim-dogovorom/> (дата звернення 27.03.2025).
7. Межевська Л. В. Захист трудових прав працівників в умовах воєнного стану. Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції (ДДУВС, 15.03.2024). Частина II. 2024. URL: <https://er.dduvs.edu.ua/bitstream/123456789/14326/1/72.pdf> (дата звернення 27.03.2025).
8. ФОП і наймані працівники: обмеження, алгоритми оформлення, кадрові документи. 2025. URL: <https://7eminar.ua/news/1878-fop-i-naimani-pracivniki-obmezennya-algoritmi-oformlennya-kadrovi-dokumenty> (дата звернення 27.03.2025).
9. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI. Відомості Верховної Ради України (ВВР). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення 27.03.2025).
10. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України від 15 березня 2022 року N 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 27.03.2025).
11. Мельник Т. Ю. Державна підтримка та стимулювання розвитку бізнесу в Україні під час дії воєнного стану. Економіка, управління та адміністрування, (2(100). С. 3–11. URL: [https://doi.org/10.26642/ema-2022-2\(100\)-3-11](https://doi.org/10.26642/ema-2022-2(100)-3-11) (дата звернення 27.03.2025).
12. Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану : Закон України № 2120-IX від 15.03.2022 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : URL: <https://cutt.ly/xKXF0tC> (дата звернення 27.03.2025).
13. Про застосування реєстраторів розрахункових операцій у сфері торгівлі, громадського харчування та послуг: Закон України № 265/95-ВР від 17.03.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/265/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 27.03.2025).
14. About the CARES Act and the Consolidated Appropriations Act. URL: <https://home.treasury.gov/policy-issues/coronavirus/about-the-cares-act> (дата звернення 27.03.2025).
15. Self-Employment Income Support Scheme (SEISS). 2022. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/self-employment-income-support->

- scheme-screening-equality-impact-assessment/self-employment-income-support-scheme-seiss (дата звернення 27.03.2025).
16. Bundesfinanzministerium - BMF-Schreiben. URL: [https://www.bundesfinanzministerium.de/Web/DE/Service/Publikationen/BMF\\_Schreiben/bmf\\_schreiben.html?gtp=246444\\_list%253D32](https://www.bundesfinanzministerium.de/Web/DE/Service/Publikationen/BMF_Schreiben/bmf_schreiben.html?gtp=246444_list%253D32) (дата звернення 27.03.2025).
  17. Сімутіна Я. В. Проблеми реалізації колективних трудових прав за межами трудових правовідносин. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. 2024. С. 34-41.
  18. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV. Відомості Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення 27.03.2025).
  19. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII. Відомості Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення 27.03.2025).
  20. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023 року 2937-IX. Відомості Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text> (дата звернення 27.03.2025).
  21. Supreme Court Judgment. 21.11.2023. Independent Workers Union of Great Britain (Appellant) v Central Arbitration Committee and another (Respondents). URL: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2021-0155-judgment.pdf> (дата звернення 27.03.2025).
  22. Deliveroo draws up plan to quit Spain following new gig worker law. Forbes. URL: <https://www.forbes.com/sites/iainmartin/2021/07/30/deliveroo-draws-up-plan-to-quit-spain-following-newgig-worker-law/?sh=1caa62e21838> (дата звернення 27.03.2025).
  23. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15.07.2021 р. № 1667-IX. (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2023, №№ 6-7, ст.18). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (дата звернення 27.03.2025).
  24. Як оформити відносини в IT? (ФОПи, працівники, гіг-контракти). 2024. URL: <https://bondarenko-law.com/blog/yak-oformiti-vidnosini-v-it-fopi-pracivniki-gig-kontrakti> (дата звернення 31.03.2025).