

Інновації у сфері трудового права*

Побуцький Є. М.¹, Антонюк Б. М.², Розкош О. І.³

Опубліковано	Секція	УДК
30.04.2025	Право	349.2
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.15518139		

Анотація. Актуальність дослідження інновацій у сфері трудового права України зумовлена зростаючим впливом цифрової економіки та необхідністю адаптації законодавства до умов воєнного стану. Стаття висвітлює проблему недостатнього нормативного регулювання новітніх форм зайнятості, зокрема гіг-спеціалістів, та важливість реформування чинного трудового законодавства. У роботі обґрунтовується необхідність теоретичної розробки та нормативного врегулювання інноваційних підходів у трудовому праві, а також впровадження найкращих світових практик з урахуванням специфіки українського контексту.

У статті аналізується вплив цифрових технологій та спеціального правового режиму Дія Сіті на трудові відносини, а також розглядаються перспективи та потенційні ризики проекту нового Трудового кодексу України. Автори вважають, що впровадження чіткого та збалансованого правового регулювання нових форм зайнятості, таких як гіг-контракти, та комплексна реформа трудового законодавства сприятимуть забезпеченню належного захисту прав працівників та одночасно створюватимуть сприятливі умови для розвитку економіки країни. Особлива увага приділяється таким ключовим поняттям, як інновації в трудовому праві, гіг-спеціалісти, резиденти Дія Сіті, реформа трудового законодавства та вплив воєнного стану на трудові відносини.

Встановлено нагальну доцільність подальшої адаптації чинного трудового законодавства України до складних реалій воєнного стану, спричиненого агресією російської федерації, та нагальних потреб післявоєнного відновлення економіки та соціальної сфери. Це включає розробку та впровадження механізмів, спрямованих на забезпечення трудових прав внутрішньо переміщених осіб, які втратили роботу та засоби до існування, а також ветеранів війни, які потребують особливої уваги при поверненні до цивільного життя та працевлаштуванні.

Підкреслено, що ефективне реагування на ці виклики вимагає комплексного підходу до впровадження інновацій у сфері трудового права, який би органічно поєднував економічну доцільність та соціальну справедливість, враховуючи потреби як роботодавців, так і найманих працівників. Авторами пропонуються власні пропозиції щодо вдосконалення існуючих механізмів правового регулювання трудових відносин в

* Науковий курівник: Остапенко Л.О., професор кафедри цивільного права та процесу Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка», д.ю.н., професор

¹ студент II курсу Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»

² студент II курсу Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»

³ студент II курсу Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»

Україні, спрямовані на надання всебічної підтримки вразливим категоріям населення, які найбільше постраждали від війни, а також на створення сприятливих умов для стимулювання економічної активності та відновлення ринку праці.

Ключові слова: інновації в трудовому праві, гіг-спеціалісти, Дія Сіті, реформа трудового законодавства, воєнний стан, трудові права, цифрова економіка.

Innovations in the field of labor law

Abstract. The relevance of researching innovations in Ukraine's labor law is driven by the growing impact of the digital economy and the need to adapt legislation to the conditions of martial law. This article highlights the problem of insufficient regulatory oversight of new employment forms, particularly gig specialists, and emphasizes the importance of reforming the current labor legislation. The study substantiates the necessity of theoretical development and regulatory settlement of innovative approaches in labor law, as well as the implementation of global best practices while considering the specifics of the Ukrainian context.

The article analyzes the influence of digital technologies and the special legal regime of Diia City on labor relations, as well as the prospects and potential risks associated with the draft of Ukraine's new Labor Code. The authors argue that the introduction of clear and balanced legal regulations for new employment forms, such as gig contracts, alongside a comprehensive labor law reform, will contribute to ensuring adequate protection of workers' rights while simultaneously fostering favorable conditions for the country's economic growth. Special attention is given to key concepts such as innovations in labor law, gig specialists, Diia City residents, labor law reform, and the impact of martial law on labor relations.

The urgent necessity of further adapting Ukraine's current labor legislation to the complex realities of martial law, caused by the aggression of the Russian Federation, and the pressing needs of post-war economic and social recovery has been established. This includes the development and implementation of mechanisms aimed at ensuring labor rights for internally displaced persons who have lost their jobs and livelihoods, as well as war veterans requiring special attention when reintegrating into civilian life and securing employment.

It is emphasized that effectively addressing these challenges requires a comprehensive approach to implementing innovations in labor law, which would harmoniously combine economic feasibility with social justice, taking into account the needs of both employers and employees. The authors propose their own suggestions for improving existing labor relations regulatory mechanisms in Ukraine, aimed at providing comprehensive support to vulnerable population groups most affected by the war, as well as creating favorable conditions for stimulating economic activity and restoring the labor market.

Keywords: innovations in labor law, gig specialists, Diia City, labor law reform, martial law, labor rights, digital economy.

Вступ

Аналіз досліджень проблеми. Дослідження питання у своїх наукових працях висвітлювали такі українські вчені, автори як І.М. Ваганова, Н.Д. Гетьманцева, О.А. Кульбашна, О.В. Москаленко, Д. Сапітон, А. Туз, Д.І. Заїка та інші.

Метою статті є аналіз інноваційних тенденцій у сфері трудового права України в умовах розвитку цифрової економіки та воєнного стану.

Результати

З огляду на необхідність приведення норм трудового законодавства у відповідність до положень Конституції України [1], прийнятої 28 червня 1996 року, до чинного Кодексу законів про працю України (надалі – КЗпП) від 10 грудня 1971 року [2] було внесено значну кількість змін та доповнень. Крім того, було прийнято ряд нових законодавчих актів, що регулюють трудові відносини. Проте, станом на березень 2025 року, комплексна реформа трудового права в Україні ще не завершена.

Трудове право України являє собою самостійну галузь права в межах правової системи України, яка визначає взаємовідносини між найманими працівниками та роботодавцями, незалежно від їхньої форми власності та організаційно-правової структури. До цієї сфери також належать відносини між особами, які працюють за трудовим договором, та фізичними особами.

Предметом регулювання трудового права України є правове оформлення трудових відносин та інших відносин, що тісно з ними пов'язані.

Специфіка об'єкта правового регулювання у соціально-трудої сфері суспільства безпосередньо залежить від особливостей конкретного історичного періоду, включаючи об'єктивні економічні, ідеологічні, соціальні та культурні процеси, що відбуваються у державі.

У загальному розумінні, предмет трудового права можна визначити як сукупність суспільних відносин, в основі яких лежать трудові відносини, що виникають внаслідок укладення трудового договору. До цієї сукупності також входять відносини, які тісно пов'язані з трудовими відносинами та існують для забезпечення їхнього функціонування.

До таких відносин належать:

- відносини у сфері працевлаштування;
- відносини щодо навчання на виробництві, підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників;
- відносини, пов'язані з вирішенням трудових спорів;
- відносини соціального партнерства та встановлення умов праці;
- інші категорії відносин [3, с. 20].
- Конституція України гарантує право на працю, включаючи право на вільний вибір професії та роду занять (стаття 43) [1].

Це право більш детально розкривається у статті 2 КЗпП, де перелічено основні права працівників як суб'єктів трудового права [2]. Однак, у КЗпП – основному галузевому джерелі трудового права – відсутнє чітке визначення поняття «працівник». Водночас, законодавець надав визначення цього поняття у таких законодавчих актах, як Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Закон України «Про охорону праці» та Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Стаття 3 КЗпП встановлює, що дія трудового права поширюється на всіх працівників, незалежно від того, з яким роботодавцем вони уклали трудовий договір, з урахуванням певних особливостей [2].

Наприклад, до недавнього часу не існувало чіткого розмежування правового регулювання праці гіг-спеціалістів та інших працівників.

Гіг-спеціалісти – це фізичні особи, які на підставі гіг-контракту виступають як підрядники та/або виконавці робіт чи послуг для компаній, що є резидентами Дія Сіті. Для співпраці з такими фахівцями використовуються трудові відносини, цивільно-правові договори з фізичними особами-підприємцями (надалі – ФОП) та гіг-контракти, кожен з яких регулюється окремим законодавством. Варто зазначити, що опублікована Національна стратегія доходів на 2024-2030 роки передбачає реформу спрощеної системи оподаткування, що може мати значний вплив на вибір оптимальної моделі співпраці. Запропоновані зміни включають підвищення ставки єдиного податку для юридичних осіб, об'єднання та диференціацію ставок для ФОП, скорочення переліку дозволених видів діяльності, скасування фіксованої ставки та обов'язкову реєстрацію платником ПДВ при досягненні певного рівня доходу. Незважаючи на те, що ці реформи ще не впроваджені та викликають активні обговорення, ІТ-бізнесу (абр. від інформаційні технології) вже зараз доцільно розглядати можливі варіанти реструктуризації своєї діяльності.

Відносини з гіг-спеціалістами мають цивільно-правовий характер, проте з обов'язковим дотриманням окремих соціальних гарантій, визначених Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» № 2811-IX від 01.12.2022 (надалі – ЗУ від 15.07.2021 № 1667-IX) [5].

У зв'язку з прийняттям ЗУ від 15.07.2021 № 1667-IX виникла нагальна потреба у розмежуванні працівників ІТ-сфери та гіг-спеціалістів. Зокрема, зазначений Закон визначає гіг-спеціаліста як «фізичну особу, яка за гіг-контрактом є підрядником та/або виконавцем» [5].

«Гіг-спеціалісти та резиденти Дія Сіті не підпадають під дію трудового законодавства, а їхні відносини регулюються нормами цивільного права», що прямо передбачено у ч. 4 ст. 3 КЗпП [2].

Отже, на працівників ІТ-сфери, на відміну від гіг-спеціалістів, поширюється дія трудового права. Гіг-спеціаліст здійснює свою діяльність на підставі гіг-контракту, керуючись при цьому нормами цивільного права, тоді як працівник ІТ-сфери працює на підставі трудового договору.

У трудовому договорі важливе значення має визначення трудової функції працівника, яку «працівник виконує в межах робочого часу» [6, с. 21]. Це є ключовою відмінністю трудового договору від цивільно-правових угод, які також пов'язані з виконанням певної роботи.

Д. Заїка зазначає, що особливою ознакою працівника ІТ-сфери є виконання трудової функції саме з використанням обчислювальної та інформаційної техніки шляхом збору, обробки та передачі даних для отримання інформації нової якості та її подальшого використання.

На нашу думку, дослідження Д. Заїки є вагомим внеском у розуміння інноваційних аспектів у сфері трудового права, особливо в контексті розвитку цифрової економіки. Виокремлення працівників ІТ-сфери в окрему категорію та їхнє чітке розмежування з гіг-спеціалістами відображає прагнення законодавця адаптувати правове регулювання до нових форм зайнятості, які з'явилися завдяки технологічному прогресу. Визначення специфічних характеристик праці працівників ІТ-сфери, пов'язаних із застосуванням обчислювальної та інформаційної техніки, свідчить про розуміння унікальності їхньої діяльності та необхідності врахування цих особливостей у трудовому законодавстві. На наше переконання, це є інноваційним підходом, спрямованим на забезпечення належного правового захисту працівників в умовах постійних технологічних змін [7].

О. А. Кульбашна у своїх працях детально аналізує ключові аспекти гіг-контракту, який є новим явищем для трудового права України. На думку дослідниці, цей вид договору не потребує обов'язкової державної реєстрації чи нотаріального посвідчення, проте проста письмова форма є обов'язковою умовою його укладення. Гіг-контракт повинен містити положення, спрямовані на забезпечення інтересів гіг-спеціаліста, зокрема щодо тривалості робочого часу (не більше 8 годин на день та 40 годин на тиждень), щорічної оплачуваної перерви тривалістю 17 робочих днів, а також поширення на гіг-спеціалістів норм загальнообов'язкового державного соціального страхування [8].

Вперше на національному рівні було регламентовано момент переходу майнових прав до замовника – з моменту, що настає після створення твору, якщо інше не передбачено умовами гіг-контракту. Ці положення узгоджуються з нормами Цивільного кодексу України (ст. 440) [9] та Закону України «Про авторське право і суміжні права» [10].

Резидентство у «Дія.City» є однією з умов для отримання бронювання від мобілізації для ключових співробітників компаній, що працюють у сфері інформаційних технологій.

Цікавим є той факт, що для компаній-резидентів "Дія.City" у листопаді 2024 року було скасовано вимогу щодо встановлення мінімальної місячної заробітної плати у розмірі 20 тисяч гривень для бронювання їхніх співробітників. У Міністерстві цифрової трансформації України пояснили це тим, що для резидентів "Дія.City" розмір заробітної плати технічно визначається через фіксований Єдиний соціальний внесок (ЄСВ) у розмірі 22% від мінімальної заробітної плати. Водночас, для отримання статусу резидента "Дія.City" діє інша вимога – середня заробітна плата в компанії повинна становити не менше ніж 1200 євро (52 500 гривень за курсом Національного банку України). Загалом, Кабінет Міністрів України затвердив новий порядок бронювання, який передбачає підтвердження критичної важливості підприємствами до 28 лютого 2025 року та встановлює загальну вимогу щодо середньої заробітної плати на рівні 2,5 мінімальних заробітних плат (20 тисяч гривень) як для підприємства, так і для працівників, які підлягають бронюванню. Прем'єр-міністр України Денис Шмигаль зазначив, що це є втіленням принципу "воюй або працюй" [11].

Д. Сапітон наголошує, що запровадження правового регулювання договорів про нерозголошення та неконкуренцію в рамках спеціального правового режиму Дія Сіті, відповідно до статей 26 та 27 Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», є значною інновацією у сфері трудового права. Це передбачає укладення письмових угод з фахівцями (працівниками, гіг-спеціалістами, ФОП) з визначенням істотних умов, таких як строк дії, територія, перелік конкурентних дій (для договору про неконкуренцію) та обсяг конфіденційної інформації (для договору про нерозголошення). Важливо зазначити, що на договори про нерозголошення не поширюється дія трудового законодавства [12].

Н.Д. Гетьманцева зазначає, що глобалізація та цифрова революція є ключовими факторами сучасності, які суттєво змінили спосіб життя людей та об'єднали світові ринки. Незважаючи на те, що категорія «цифрових прав» ще не отримала загальноприйнятого визначення, цифровізація проникає в усі сфери суспільного життя, включаючи трудові відносини. Цифрова форма взаємодії не створює принципово нових видів правовідносин, а скоріше надає специфічних рис вже існуючим приватним та публічним відносинам, які потребують відповідного правового регулювання [13].

В умовах зростання цифрової економіки України особливого значення набуває правильне визначення напрямів розвитку трудових відносин у цій сфері, з урахуванням специфіки, яку цифровізація вносить у всі елементи трудових відносин.

Цифровізація має значний вплив на ринок праці, сприяючи формуванню нової соціально-трудової структури з інноваційними формами зайнятості, такими як непостійна зайнятість (contingent working) та нестандартні моделі, що включають автономізацію, віртуалізацію та зменшення ролі фізичної праці. Цифрові технології розширюють географічні межі пошуку роботи, сприяють трудовій міграції та формуванню інноваційної зайнятості, надаючи працівникам більшу свободу, а роботодавцям – доступ до глобальних інтелектуальних ресурсів.

Традиційна модель стандартної зайнятості поступово втрачає своє домінуюче становище, поступаючись місцем більш гнучким формам, що вимагає адаптації існуючих механізмів колективно-договірного регулювання та соціального партнерства до нових реалій [13].

Розвиток цифрових та інтернет-технологій може призвести до використання цифрових валют у розрахунках з працівниками, що, безумовно, потребуватиме відповідних змін як у законодавстві, так і в колективних договорах. Крім того, спостерігається чітка тенденція до цифровізації кадрової документації та активного застосування новітніх технологій для оптимізації процесів управління персоналом.

Станом на кінець першого кварталу 2025 року, комплексна реформа трудового права в Україні ще не завершена. Саме в цьому контексті слід розглядати розробку

Міністерством економіки України нового Трудового кодексу, який є спробою здійснити довгоочікувану реформу. Однак, висловлена Уповноваженим Верховної Ради з прав людини Дмитром Лубінцем непідтримка цього проекту свідчить про складність та неоднозначність процесу оновлення трудового законодавства, де стикаються прагнення до модернізації та необхідність збереження і посилення прав працівників [14].

Одним із ключових аспектів інновацій у сфері трудового права, відображених у проекті нового Трудового кодексу, є намір Міністерства економіки врахувати сучасні виклики ринку праці. Задеклароване впровадження восьми видів трудових договорів, зокрема щодо надомної та дистанційної роботи, є безпосередньою реакцією на тенденції розвитку цифрової економіки та необхідність правового регулювання нових форм зайнятості, про які згадувалося раніше. Крім того, заявлені наміри щодо посилення прав людей з інвалідністю та подолання гендерного розриву в оплаті праці також є важливими інноваційними кроками, спрямованими на забезпечення соціальної справедливості та рівності у трудових відносинах, що відповідає сучасним європейським стандартам.

Водночас, критика проекту Трудового кодексу з боку Уповноваженого з прав людини виявляє потенційні ризики, пов'язані з цими інноваціями. Застереження щодо надмірно широких підстав для звільнення, невизначеності окремих формулювань, проблем із регулюванням строкових трудових договорів та відпусток, а також запровадження локаутів без належних гарантій для працівників, свідчать про можливість послаблення рівня соціального захисту. Ці зауваження є особливо важливими у контексті нашої теми, оскільки будь-які інновації у трудовому праві повинні не лише відповідати сучасним економічним реаліям, але й забезпечувати належний захист конституційних прав та законних інтересів працівників, сприяючи встановленню соціального миру та справедливості, особливо у складний післявоєнний період.

Голова Комітету Національної асоціації адвокатів України (надалі – НААУ) з питань трудового права В. Поліщук наголошує на важливості імплементації найкращих європейських практик для забезпечення справедливих та прозорих умов праці, що є головною метою розробки Трудового кодексу. Разом з тим, експерти вказують на ряд питань, які потребують подальшого опрацювання, зокрема щодо регулювання робочого часу та відпусток, антидискримінації, гнучких форм праці, розвитку колективних переговорів та ролі професійних спілок.

Аналізуючи позитивні аспекти проекту, варто відзначити, що він спрямований на деталізацію процедури звільнення, що може забезпечити більшу правову визначеність як для працівників, так і для роботодавців. У проекті враховано значну кількість правових позицій Верховного Суду, що має усунути існуючі прогалини в регулюванні трудових відносин. Особливо важливим є запровадження положень щодо заборони дискримінації у сфері трудових відносин, визначення форм економічного та психологічного тиску, а також закріплення прав працівників на рівні можливості, повагу до їхньої гідності та захист персональних даних. Згадка про недостатнє регулювання гнучких форм праці є особливо актуальною для нашої роботи, оскільки саме розвиток таких форм, зокрема під впливом цифровізації, є однією з ключових інновацій у трудовому праві.

Однак, експерти також наголошують на необхідності доопрацювання проекту Трудового кодексу. Зазначається про його неповну відповідність європейським вимогам у певних аспектах, наявність розбіжностей між окремими нормами та недостатнє врегулювання всіх аспектів взаємовідносин між роботодавцем та працівником. Критиці також піддається збереження широкого формулювання підстав для звільнення працівника з ініціативи роботодавця. Таким чином, хоча проект Трудового кодексу є

важливим кроком на шляху модернізації трудового законодавства України, він потребує подальшого вдосконалення для забезпечення балансу між гнучкістю та захистом прав працівників, а також для повної відповідності європейським стандартам у сфері трудового права [15].

На думку дослідниці О.В. Москаленко, сучасний етап розвитку трудового права в Україні характеризується активним пошуком інноваційних підходів, що зумовлено насамперед процесами євроінтеграції та необхідністю забезпечення гідної праці в умовах мінливого ринку. Вчена підкреслює, що традиційні моделі регулювання трудових відносин потребують суттєвої трансформації для ефективного реагування на нові виклики та можливості. Одним із ключових напрямів інновацій є пошук оптимального співвідношення між гнучкістю трудових відносин та забезпеченням належного рівня соціального захисту працівників.

Важливу роль у підтримці та спрямуванні інноваційних процесів у трудовому праві відіграють міжнародні організації, зокрема Міжнародна організація праці (надалі – МОП). Програма гідної праці та перехідна стратегія для України є, на її думку, важливими інноваційними інструментами, що надають стратегічні орієнтири для реформування трудового законодавства та сприяють його гармонізації з європейськими стандартами. Залучення міжнародного досвіду та врахування рекомендацій МОП є важливим фактором успішного впровадження інновацій, які б дійсно сприяли покращенню умов праці та підвищенню рівня соціального захисту працівників в Україні [16].

На нашу думку, подальшого вдосконалення потребує адаптація трудового законодавства до реалій воєнного стану та майбутнього післявоєнного відновлення країни. Однією з ключових проблем є визначення правового статусу та забезпечення трудових прав внутрішньо переміщених осіб та ветеранів, які повертаються до цивільного життя.

На наш погляд, необхідно розробити спеціальні програми та законодавчі ініціативи, спрямовані на їхню реінтеграцію на ринку праці, включаючи можливості перекваліфікації та отримання необхідної психологічної підтримки. Крім того, важливим є пошук компромісу між потребами бізнесу у гнучкості трудових відносин в умовах економічної нестабільності та необхідністю забезпечення належного соціального захисту працівників. Слід активізувати соціальний діалог та розвивати інститути колективних переговорів для узгодження інтересів роботодавців та найманих працівників.

У контексті цифровізації економіки, ми вважаємо за доцільне продовжити впровадження новітніх технологій у сферу трудових відносин, що сприятиме підвищенню їхньої ефективності та прозорості. Важливим аспектом є також посилення контролю за дотриманням законодавства про працю та охорону праці, особливо на підприємствах, що мають стратегічне значення для економіки країни в умовах воєнного стану. З огляду на євроінтеграційні прагнення України, необхідно продовжувати гармонізацію національного трудового законодавства з європейськими стандартами, враховуючи при цьому особливості поточного історичного періоду.

Висновки

Підсумовуючи вищенаведене, необхідно зазначити, що дослідження інновацій у сфері трудового права України виявило складну та багатогранну картину, що відображає як загальносвітові тенденції, так і специфічні виклики, з якими стикається наша держава. З одного боку, спостерігається активний процес адаптації трудового законодавства до потреб цифрової економіки, про що свідчить поява таких новел, як регулювання праці гіг-спеціалістів та розвиток спеціального правового режиму Дія Сіті. Ці інновації спрямовані на створення більш гнучких та ефективних моделей зайнятості, що відповідають вимогам сучасного ринку праці. Водночас, залишається низка

невирішених проблем, пов'язаних із необхідністю завершення комплексної реформи трудового законодавства, забезпеченням балансу між гнучкістю та захистом прав працівників, а також урахуванням впливу воєнного стану на трудові відносини.

З іншого боку, особливої уваги потребує питання адаптації трудового права до реалій воєнного та післявоєнного періоду. Забезпечення трудових прав внутрішньо переміщених осіб, ветеранів війни та інших вразливих категорій населення є ключовим завданням держави. Впровадження інновацій у цій сфері має бути спрямоване на створення ефективних механізмів працевлаштування, перекваліфікації та соціальної підтримки. На наше переконання, подальші наукові дослідження повинні бути зосереджені на пошуку оптимальних моделей правового регулювання трудових відносин, які б враховували як економічні потреби країни, так і необхідність забезпечення гідної праці та соціального захисту кожного громадянина України в умовах постійних змін та викликів.

Список використаних джерел

1. Конституція України: Закон від 28.06.1996 р. Відомості Верховної Ради України (ВВР). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення 28.03.2025).
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. Відомості Верховної Ради України (ВВР). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 28.03.2025).
3. Ваганова І. М. Щодо предмета трудового права. І. М. Ваганова. Форум права. 2017. № 2. С. 16-23.
4. Туз А. Працівник, ФОП, гіг-спеціаліст – в чому різниця та які особливості кожного для резидентів Дія.City? 2024. URL: <https://dou.ua/forums/topic/49491/> (дата звернення 28.03.2025).
5. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15.07.2021 № 1667-IX. Відомості Верховної Ради України (ВВР). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (дата звернення 28.03.2025).
6. Заїка Д. І. Актуальні питання правового регулювання робочого часу й часу відпочинку працівників ІТ-сфери. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Ужгород, 2022. Вип. 72. URL: <https://visnykjuris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/10/5-1.pdf> (дата звернення 28.03.2025).
7. Заїка Д. Окремі питання визначення працівника ІТ-сфери як суб'єкта трудового права. Право та інновації. 2023. № 1. С. 56–61. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/handle/123456789/20323> (дата звернення 28.03.2025).
8. Кульбашна О. А. Розподіл майнових прав інтелектуальної власності в гіг-контракті Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету 2024 № 68. URL: <https://www.vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc68/14.pdf> (дата звернення 28.03.2025).
9. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення 28.03.2025).
10. Про авторське право і суміжні права: Закон України від 23.12.1993 № 3792-XII. Відомості Верховної Ради України. 1994. № 13. Ст. 64. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/3792-12> (дата звернення 28.03.2025).
11. У Мінцифри пояснили виняток з нових правил бронювання для "Дія.City" щодо 20 тисяч зарплати. 2024. URL: <https://epravda.com.ua/oborona/diya-city-maye-vinyatok-z-novih-pravil-pro-bronyuvannya-800644/> (дата звернення 28.03.2025).
12. Сапітон Д. В. Правове регулювання договорів про нерозголошення та неконкуренцію в контексті режиму дія сіті: проблеми та перспективи. Збірник

- наукових праць ХНПУ імені ГС Сковороди" Право" (41), С. 267-277. URL: <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/16778> (дата звернення 28.03.2025).
13. Гетьманцева Н.Д. Модифікація трудових відносин в умовах цифровізації. Аналітично-порівняльне правознавство. 2024. № 2. С. 309–313. URL: <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/303270> (дата звернення 28.03.2025).
 14. «Може послабити права працівників»: Офіс омбудсмена не підтримує новий проєкт Трудового кодексу. 2024. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/ombudsmen-ne-pidtrymuje-proyekt-trudovoho-kodeksu/33287774.html> (дата звернення 28.03.2025).
 15. Проєкт Трудового кодексу: що зміниться для роботодавців і працівників, а що треба доопрацювати? 2025. URL: <https://news.dtki.ua/labor/labor-relations/97184-proyekt-trudovogo-kodeksu-shho-zminitsia-dlia-robotodavciv-i-pracivnikiv-a-shho-treba-doopraciuvati> (дата звернення 28.03.2025).
 16. Москаленко О. В. Соціальна функція трудового права в контексті забезпечення гідної праці під час євроінтеграційних змін. Збірник наукових праць ХНПУ імені ГС Сковороди" Право", (№41), С. 192-203. URL: <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/16770> (дата звернення 31.03.2025).