

**Гніденко В. І.,**  
асистентка кафедри правознавства  
Східноукраїнського національного університету  
імені Володимира Даля  
<https://orcid.org/0000-0002-9502-7657>

## **ВИЗНАЧЕННЯ РОЛІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ГНУЧКОЇ ЗАЙНЯТОСТІ**

*У статті розглянуто правові аспекти застосування трудового договору, як підстави виникнення трудових правовідносин при використанні гнучких форм зайнятості. Проведено аналіз норм діючого Кодексу законів про працю та Проекту Трудового кодексу. Обґрунтовано, що для гнучких форм зайнятості використання стандартного трудового договору є недоцільним та не ефективним. Шляхом аналізу ряду Проектів законів що стосується розвитку та стимулювання сфери інформаційних технологій виявлено подальший вплив на застосування найманої праці та трудового договору, як підстави для її використання. У зв'язку з цим запропоновано внесення до Кодексу законів про працю такої категорії, як гібридний трудовий договір.*

*Стосовно строків укладення трудового договору, то зазначено необхідність закріпити у діючому Кодексі законів про працю два строки трудових договорів, невизначений і визначений, обов'язково вказати про презумпцію безстрокових договорів та пролонгацію строкових трудових договорів на аналогічний строк.*

*Зазначено, що при використанні гнучких форм зайнятості доцільно використовувати виключно письмову форму трудового договору при чому це може бути проста письмова форма чи електронна письмова форма. Визначено, що діюче трудове законодавство абсолютно не передбачає можливості укласти сторонам трудових правовідносин трудовий договір у електронному вигляді, що є значною прогалиною. Використання трудового договору у електронній формі дасть змогу підписувати документи за допомогою кваліфікованого електронно-цифрового підпису, не витрачаючи багато часу та всі трудові договори будуть структуровані, систематизовані та зберігатимуться в одному місці, доступ до якого можна надавати окремим особам. На думку автора, запровадження електронної форми трудового договору стане значним кроком вперед на шляху ефективного розвитку гнучких форм зайнятості.*

**Ключові слова:** гнучкі форми зайнятості, гібридний трудовий договір, строк трудового договору, інформаційні технології у сфері зайнятості.

*The article considers the legal aspects of the application of the employment contract as a basis for the emergence of labor relations in the use of flexible forms of employment. An analysis of the current Code of Labor Laws and the Draft Labor Code. It is substantiated that for flexible forms of employment the use of a standard employment contract is inexpedient and ineffective. By analyzing a number of draft laws related to the development and promotion of information technology, further influence on the use of hired labor and employment contract as a basis for its use was revealed. In this regard, it is proposed to include in the Labor Code such a category as a hybrid employment contract.*

*With regard to the terms of the employment contract, it is necessary to enshrine in the current Labor Code two terms of employment contracts, undefined and defined, be sure to indicate the presumption of open-ended contracts and extension of fixed-term employment contracts for a similar period. It is noted that when using flexible forms of employment, it is advisable to use only the written form of the employment contract, and it can be a simple written form or electronic written form.*

*It is determined that the current labor legislation does not provide for the possibility of concluding an employment contract with the parties to the employment relationship in electronic form, which is a*

*significant gap. Using an employment contract in electronic form will allow you to sign documents with a qualified electronic-digital signature without spending a lot of time and all employment contracts will be structured, systematized and stored in one place, which can be accessed by individuals. According to the author, the introduction of an electronic form of employment contract will be a significant step forward in the effective development of flexible forms of employment.*

**Key words:** *flexible forms of employment, hybrid employment contract, term of employment contract, information technologies in the field of employment.*

**Постановка проблеми.** Поява гнучких форм зайнятості стала можливою з розвитком сучасних комунікаційних та інформаційних технологій, їх доступністю та відносно низькою ціною. Подібні форми зайнятості впливають на ринок праці, роблячи його більш гнучким у відносинах роботодавця з питань найму, використання праці і звільнення працівника. Розвиток гнучких форм зайнятості як один із елементів розвитку ринку праці, це відповідь на ті зміни, які відбуваються в світі і нашій державі зокрема.

Не можна залишати поза увагою той факт, що введення в Україні карантину у зв'язку з пандемією COVID-19 стало черговим серйозним викликом для ринку праці та надало прискорення процесам впровадження цифрових технологій у сферу зайнятості та підвищення діджиталізації трудових правовідносин.

У постанові КМУ від 11 березня 2020 р. № 211 «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» уряд рекомендував «центральному і місцевим органам виконавчої влади, іншим державним органам, органам місцевого самоврядування, підприємствам, установам, організаціям на час дії карантину забезпечити позмінну роботу працівників та/або за можливості *віддалену* роботу в режимі реального часу через Інтернет»[1]. Запроваджений урядом карантин став причиною, через яку роботодавці почали впроваджувати нові правила роботи для своїх працівників, незважаючи на відсутність необхідного централізованого законодавчого регулювання.

Законом України від 30 березня 2020 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» було внесено зміни до Кодексу законів про працю України. Зокрема було закріплено поняття дистанційної (надомної) роботи та гнучкого режиму робочого часу, які є видами гнучких форм зайнятості. Однак, незважаючи на позитивні зміни, які впроваджені у трудове законодавство, на ринку праці все ще залишається низка проблемних питань та правових колізій, які стосуються договірної регулювання використання гнучких форм зайнятості.

Тому остаточне врегулювання правових аспектів застосування трудового договору, як підстави виникнення трудових правовідносин за гнучких форм зайнятості є актуальною об'єктивною необхідністю. Зокрема, необхідно надати окремі визначення особливостей та видів трудового договору, що дасть змогу зафіксувати та використовувати гнучку форму зайнятості.

**Стан дослідження.** В юридичній літературі питанням, пов'язаним із застосуванням трудового договору, присвячені дослідження О. С. Арсентьєвої, Н. Б. Болотіної, С. В. Венедіктова, О. Гевела, О. В. Данилюка, В. В. Єрьоменка, Г.А.. Капліної, Л. В. Котової, С. Сільченка, П. Д. Пилипенка, В. І. Прокопенка, Б. Г. Розовського, О. І. Процевського, Л. Ю. Солодовник, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та інших вчених. В наукових дослідженнях цих вчених звертається увага на різні аспекти трудового договору та його місця у механізмі правового регулювання трудових правовідносин. Та не зважаючи на таку кількість наукових праць, окремі питання особливостей трудового договору у сфері використання гнучких форм зайнятості залишаються не з'ясованими та потребують подальших досліджень.

Зважаючи на це, **метою** даної публікації є проведення комплексного дослідження ролі трудового договору у динаміці трудових правовідносин при використанні гнучких форм

зайнятості та обґрунтування необхідності внесення змін до діючого законодавства.

**Виклад основного матеріалу.** У теорії права зазначається, що будь-які правовідносини виникають, змінюються та припиняються на підставі юридичних фактів, визначених у нормах права [2, с. 232]. Як слушно відмічає В. О. Процевський, ці факти виступають сполучною ланкою між нормою права і суб'єктивними правами або юридичними обов'язками суб'єктів трудових правовідносин [3, с. 36].

Аналізуючи підстави виникнення трудових правовідносин у сфері використання гнучких форм зайнятості зазначимо, що як показує практика, такими підставами можуть бути юридичні факти які відносяться не тільки до сфери трудових правовідносин, а й до сфери цивільно-правових. Добре ілюструє це твердження В. А. Красномоветь, який вказує, що «на практиці зустрічаються три форми договору між працівником та працедавцем: трудовий договір; договір підряду або інший договір цивільно-правового характеру; усна або «віртуальна» угода» [4, с. 88]. Цілком погоджуючись з даним твердженням, зазначимо що фактично більша частина відносин, які виникають на основі цивільно-правових договорів або «віртуальних угод» знаходяться за правовим полем і не є підставою виникнення трудових відносин. На нашу думку, лише трудовий договір є підставою для виникнення трудових правовідносин, зважаючи на те, що в правовідносинах з використання гнучких форм зайнятості змінюється організаційний критерій, то вважаємо необхідною трансформацію стандартного трудового договору спираючись на норми цивільного законодавства та виділити окремий вид трудового договору.

У діючому національному трудовому законодавстві прямо не встановлено, що трудовий договір є єдиною підставою для виникнення трудових правовідносин, але на основі аналізу Глави III «Трудовий договір» Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) ми можемо зробити висновок, що єдиною правовою підставою для виникнення трудових відносин є укладення трудового договору між працівником та роботодавцем. При цьому зазначимо, що у проекті Трудового кодексу (далі – ТК) чітко зазначено, що «підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір, який укладається між роботодавцем і працівником до початку роботи працівника за цим договором»[5]. Отже, вважаємо трудовий договір підставою виникнення трудових правовідносин.

На думку М.І. Іншина, трудовий договір можна розглядати як «правовий адаптер» між правовідносинами з працевлаштування та безпосередньо трудовими правовідносинами. У результаті відбувається наступність та безперервність реалізації трудових прав, а саме: виникнення трудових правовідносин (реалізація права на працю), далі реалізація їх змісту (право на безпечні та належні умови праці), отримання заробітної плати за виконану роботу (права на винагороду за працю), відпочинок (право на відпочинок), потім по закінченню реалізації – припинення працевлаштування (право на свободу праці)[6, с.195].

На нашу думку, при використанні гнучких форма зайнятості, не можна виходити із стандартного розуміння трудового договору, який закріплений у діючому КЗпП у зв'язку з чим, вважаємо за необхідне дослідити інші можливі модифікації трудового договору.

Діючим законодавством передбачено два види трудового договору, це власне сам стандартний трудовий договір та контракт, як особлива форма трудового договору. Ці нормативні положення закріплені у ст. 21 КЗпП. ч.1. ст.32 Проекту ТК дає наступне визначення трудового договору: «Трудовий договір - це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, правил внутрішнього трудового розпорядку, колективного договору, локальних нормативних актів роботодавця в інтересах, під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець - надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату»[5]. Крім того, у Проекті ТК відсутнє поняття контракту, як форми трудового договору, що дає змогу зробити висновок про те, що підставою виникнення трудових правовідносин є виключно стандартний трудовий договір, обов'язковою наявністю всіх умов

зазначених у ч.1. ст.32 Проекту ТК.

На нашу думку, для гнучких форм зайнятості використання стандартного трудового договору є недоцільним та не ефективним. Зважаючи на це, вважаємо необхідним проаналізувати Проект Закону №4303 від 02.11.2020 «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні». Даний законопроект пропонує створити свого роду віртуальну бізнес-країну «Дія Сіті». «Дія Сіті» – це певне середовище, що стимулюватиме розвиток цифрової економіки, розробки в галузі передових ІТ технологій, створення нових робочих місць у віртуальному просторі та формування економіки знань.

Зокрема пропонується норма, яка говорить, що «резидент Дія Сіті може укласти може укласти з фізичною особою договір, за яким така особа (гіг-працівник) зобов'язується особисто виконувати роботу, визначену резидентом Дія Сіті, що складається із завдань (гігів), проектів та розпоряджень резидента Дія Сіті чи його гіг-працівників, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати роботу гіг-працівника і забезпечувати належні умови праці, якщо робота не виконується дистанційно (гіг-контракт)»[7].

По факту гіг-контракти виступають договорами цивільно-правового характеру, а не трудового, що ставить виконавців таких контрактів у загрозове середовище і не дає можливості вважати таких осіб учасниками трудових правовідносин та виводить їх із області регулювання саме нормами трудового законодавства. Даний законопроект входить в значний конфлікт з нещодавно розробленим Міністерством економіки України Проектом закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності».

Юристи ГО «Трудові ініціативи» Георгій Сандул та Інна Кудінська зазначають, що «законопроект № 4303 містить цілу низку вкрай неоднозначних та загрозових положень, що входять у суперечність як з національним, так і міжнародним правом. Крім того, цивілізований світ рухається шляхом вирішення проблеми гіг-економіки через спроби надати гіг-працівникам повноцінного статусу працівників в класичному розумінні цього слова, втім український парламент всупереч найкращим міжнародним практикам вважає за потрібне виокремити окрему категорію «гіг-працівники», мотивуючи це міркуваннями інвестиційної привабливості та розвитку технологій. Втім, у довгостроковій перспективі погіршення базових трудових гарантій працівників, що зайняті у цифровій сфері, навряд чи сприятиме як добробуту даних осіб, так і розвитку української економіки в цілому»[8].

На альтернативу даному законопроекту було внесено Проект Закону №4303-1 «Про особливості регулювання господарської діяльності у сфері інформаційних технологій». Даний Проект Закону №4303-1 зазначає, що «у випадку найму працівника суб'єктом спеціального правового режиму в сфері ІТ, сторони, за їх взаємною згодою, можуть укласти трудовий контракт»[9]. Тобто, фактично мова йде про існуючий у чинному трудовому законодавстві контракт і не передбачає необхідності укладати працівникам інакший вид трудового договору.

Таке саме положення віддзеркалює і Проект Закону «Про стимулювання розвитку сфери інформаційних технологій в Україні» 4303-2 від 18.11.2020 р. у ньому також значиться, що «у випадку найму працівника резидентом Дія Сіті, сторони, за їх взаємною згодою, можуть укласти трудовий контракт»[10]. Але окрім цього вказаний Проект Закону як альтернативу вказує, що сторони можуть укласти між собою гіг-контракт, при цьому відразу чітко визначається, що останній є договором цивільно-правового характеру.

Між тим, відносини з приводу праці «може врегульовувати також гібридний трудовий договір. Більш того, це визначення є також спірним, якщо розглядати трудові відносини, що виникли та тривають, припиняються на підставі гібридних трудових договорів, що будуть отримувати подальший розвиток у короткостроковій перспективі й в пострадянських країнах. Також зазначений підхід не відповідає в повній мірі значенню трудового договору у межах флексибельної зайнятості» [11, с. 71–73].

На нашу думку, виділення певної кількості видів договорів є не зовсім обґрунтованим, особливо рахуючи, що використання гіг-контрактів передбачене лише для ІТ індустрії, та не зачіпає інші напрямки трудової діяльності. Вважаємо, що в царині трудового права слід виділити два типи договорів, як підстав виникнення трудових відносин: це стандартний трудовий договір та гібридний трудовий договір, який буде враховувати особливості конкретної форми зайнятості. Гібридний трудовий договір може мати свої підвиди, зокрема контракт також можна вважати таким підвидом та віднести до цієї категорії. Гібридний трудовий договір покликаний заповнити прогалини що існують у трудовому законодавстві з приводу використання гнучких форм зайнятості шляхом запозичення необхідних норм із цивільного законодавства.

Важливим питанням є строк трудового договору, який укладається при використанні гнучких форм зайнятості. Відповідно до ч.1. ст.23 КЗпП «трудова угода може бути: 1) безстроковою, що укладається на невизначений строк; 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи»[12]. Проектом ТК Трудові закріплено, що «договори можуть укладатися на невизначений і на визначений строк. Якщо законом або трудовим договором не встановлено інше, трудова угода вважається укладеною на невизначений строк»[5].

Аналогічне положення відображене і у ст. 26 Проект Закону №4303 від 02.11.2020 «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні». «Гіг-контракт укладається на невизначений строк, якщо інший строк не встановлений сторонами. У разі відсутності волевиявлення однієї із сторін про припинення або зміну гіг-контракту після закінчення його строку гіг-контракт вважається продовженим на такий самий строк і на таких самих умовах»[7]. Аналізуючи дані положення вважаємо за необхідне закріпити у діючому КЗпП два строки трудових договорів, невизначений і визначений, обов'язково вказати про презумпцію безстрокових договорів та пролонгацію строкових трудових договорів на аналогічний строк.

За загальним правилом трудова угода укладається, як правило у письмовій формі. Діючий КЗпП містить перелік випадків коли письмова форма трудового договору є обов'язковою. Натомість ч.1 ст. 33 Проекту ТК вказує на виключно письмову форму та зазначає, що «трудова угода укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. ... Зміни до трудового договору оформлюються в такому самому порядку»[5]. На нашу думку, при використанні гнучких форм зайнятості доцільно використовувати виключно письмову форму трудового договору при чому це може бути проста письмова форма чи електронна письмова форма.

Якщо з простою письмовою формою трудового договору проблем не виникає, оскільки вона передбачена діючим законодавством, то з укладенням трудового договору в електронному вигляді є певні проблеми, як на законодавчому рівні так і практично. Діюче трудове законодавство абсолютно не передбачає можливості укласти сторонам трудових правовідносин трудова угода у електронному вигляді. На нашу думку це є суттєвою прогалиною, оскільки електронна форма договорів у інших галузях використовується вже не перший рік.

Повертаючись до Проекту Закону №4303 від 02.11.2020 «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», то ним передбачено укладення гіг-контракту у письмовій (електронній) формі. «При укладенні гіг-контракту сторони можуть домовитися про використання у відносинах між ними для підписання змін до гіг-контракту, повідомлень та інших документів, передбачених законодавством чи гіг-контрактом, відтворення підпису за допомогою засобів механічного, електронного або іншого копіювання, кваліфікованого електронного підпису, з використанням засобу удосконаленого електронного підпису та особистого ключа або іншого аналога власноручного підпису, у тому числі без отримання електронних довірчих послуг. Гіг-контракт має містити вказівку на обраний сторонами засіб (засоби) підпису»[7].

На нашу думку, дана норма є доволі прогресивною і може бути імplementована у діюче трудове законодавство. В Україні вже розроблено та впроваджено порядок та організацію

електронного документообігу, а також правовий статус та особливості використання електронного цифрового підпису. Всі ці питання врегульовані у Законах України «Про електронні документи та електронний документообіг» та «Про електронні довірчі послуги».

Електронний цифровий підпис відіграє одну з найважливіших ролей в системі електронного документообігу, оскільки він використовується фізичними та юридичними особами для ідентифікації фізичної чи юридичної особи та підтвердження цілісності даних в електронному документі.

Однією з важливих нововведень Закону «Про електронні довірчі послуги» є те, що він запроваджує поняття «кваліфікований електронний підпис», яке замінило поняття «електронний цифровий підпис».

Відповідно до Закону України «Про електронні довірчі послуги» кваліфікований електронний підпис вдосконалений електронний підпис, який створюється за допомогою кваліфікованого електронного підпису і базується на кваліфікованому сертифікаті відкритого ключа. Кваліфікований електронний підпис призначений для використання фізичними та юридичними особами-суб'єктами електронного документообігу для підтвердження особи та для підтвердження цілісності даних в електронній формі.

Підпис, як спосіб ідентифікації особи, яка підписує електронний документ, дозволяє однозначно визначити джерело походження інформації, що міститься в документі. Завдяки цьому кваліфікований електронний підпис є надійним засобом підтвердження особи-підписанта.

Для підписання і зберігання трудових договорів у електронній формі можна використовувати Paperless – сервіс з обміну документами в електронній формі. Даний сервіс є цілком безкоштовним та відповідає всім вимогам діючого законодавства. Використання трудового договору у електронній формі дасть змогу підписувати документи за допомогою кваліфікованого електронно-цифрового підпису, не витрачаючи багато часу та всі трудові договори будуть структуровані, систематизовані та зберігатимуться в одному місці, доступ до якого можна надавати окремим особам. Отже, запровадження електронної форми трудового договору стане значним кроком вперед на шляху ефективного розвитку гнучких форм зайнятості., оскільки значно полегшить процедуру документообігу у випадку якщо працівник і роботодавець знаходяться на значній відстані.

**Висновки.** За результатами нашого дослідження відзначимо, що трудовий договір функціонує як юридичний факт, що породжує трудові правовідносини, як джерело суб'єктивних трудових прав і обов'язків сторін трудового правовідношення і як юридична модель трудових відносин.

На сучасному етапі розвитку економіки та ринку праці застосування гнучких форм зайнятості потребує гармонізації норм ряду нормативно правових актів щодо укладення трудового договору. У зв'язку з цим, вважаємо доречним внести зміни до діючого КЗпП та абзац 3 ст. 21 КЗпП викласти у наступній редакції «Гібридний трудовий договір – особливий вид трудового договору, який укладається між сторонами трудових правовідносин у якому визначаються права та обов'язки сторін, істотні умови праці, строки та форми виконання сторонами своїх обов'язків, випадки зміни умов трудового договору та інші питання, які сторони вважають необхідними. Сфера застосування гібридного трудового договору визначається законодавством або згодою сторін».

Викласти ст. 23 КЗпП у наступній редакції «Трудовий договір та гібридний трудовий договір можуть укладатися на невизначений і на визначений строк. Якщо законом або трудовим договором не встановлено інше, трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк. У разі відсутності волевиявлення однієї із сторін про припинення або зміну трудового договору або гібридного трудового договору після закінчення його строку він вважається продовженим на такий самий строк і на таких самих умовах».

Викласти абзац 1 ст. 23 КЗпП у наступній редакції «Трудовий договір та гібридний

трудоий договір укладається в письмовій або електронній формі за допомогою кваліфікованого електронно-цифрового підпису. Трудоий договір підписується його сторонами та скріплюється печаткою роботодавця, крім випадку, якщо роботодавець не зобов'язаний її мати згідно із законом. Трудоий договір складається у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу».

Отже, удосконалення правового регулювання трудового договору при використанні гнучких форм зайнятості призведе до позитивного соціально-економічного ефекту. Таким чином буде створено законодавчий стимул для того, щоб працівники, які працюють за договорами цивільно-правового характеру змогли перейти на повноцінні трудові договори.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Постанова Кабінету Міністрів України від 11.03.2020 №211 «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2». [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-%D0%BF>
2. Теорія держави і права : підруч. для студ. юрид. вищ. навч. закл. / О. В. Петришина, С. П. Погребняк, В. С. Смородинський [та ін.]. – Х. : Право, 2014. – 368 с.
3. Процевський В. О. Проблеми правового регулювання відсторонення від роботи: моногр. / В. О. Процевський. – ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2006. – 144 с.
4. Красномоєць В.А. Характеристика трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості / В.А. Красномоєць // Соціально-трудоі відносини: теорія і практика: зб. наук праць / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана»; [відп. ред. Т.Г. Кицак]. – 2011. – № 2. – С. 86-91.
5. Проект трудового кодексу від 08.11.2019 р. №2410[Електронний ресурс] – Режим доступу: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331)
6. Іншин М.І. Трудоий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості / М.І. Іншин // Право України: Юрид. журн. – 2012. – №9. – С. 195.
7. Проект Закону №4303 від 02.11.2020 р. «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні». [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=70298](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70298)
8. Діджиталізація урізання трудових прав? Законопроект про «гіг-працівників» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/digitalization>
9. Проект Закону №4303-1 від 18.11.2020 р. «Про особливості регулювання господарської діяльності у сфері інформаційних технологій» [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=70463](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70463)
10. Проект Закону «Про стимулювання розвитку сфери інформаційних технологій в Україні» 4303-2 від 18.11.2020 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=70474](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70474)
11. Гладкий В.В. Колапс трудових прав працівників у призмі ідеї меркантицентризму в постіндустріальному суспільстві//Захист демократичних цінностей і дотримання прав людини в Україні: збірник матеріалів Всеукраїнського правничого диспуту (м. Кривий Ріг, 13 груд. 2017 р.). Кривий Ріг: ДЮІ МВС України, 2017. С. 71–76. DOI: 10.5281/zenodo.1163549
12. Кодекс законів про працю України, затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>