

УДК 349.2

DOI 10.37749/2308-9636-2021-2(218)-2

Д. І. Голосніченко,

доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри господарського та адміністративного права
факультету соціології і права
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ В ІТ-СФЕРІ

У статті досліджуються особливості правового регулювання трудових відносин в ІТ-сфері. Зазначається, що розвиток інформаційно-комунікаційних технологій все більше впливає на появу нових форм організації праці, а це потребує змін у правовому регулюванні трудових відносин між працівником та роботодавцем. Розкриваються поняття трудових правовідносин, що надавалися з часу набуття Україною незалежності та побудови демократичної, правової, соціальної держави з ринковою економікою. Ведеться наукова дискусія щодо окремих підходів у визначенні характерних ознак трудових правовідносин. Акцентується, що спеціалісти у сфері ІТ часто надають перевагу виконанню робіт та наданню послуг у статусі фізичних осіб — підприємців на підставі укладених цивільно-правових договорів надання послуг або підяду. Але при цьому є певний ризик перекваліфікації таких відносин з цивільно-правових у трудові з відповідними юридичними наслідками. З'ясовуються відмінності між трудовим договором та цивільно-правовим як можливими варіантами узаконення відносин щодо реалізації права на працю в сфері ІТ. До них у дослідженні віднесено: систематичне виконання трудової функції; до останнього часу, підпорядкування працівника правилам внутрішнього розпорядку; оплата праці не рідше двох разів на місяць з обов'язковим утриманням податків та нарахуванням ЄСВ. Специфіка роботи в ІТ-сфері часто передбачає гнучкий режим робочого часу, дистанційну або надомну роботу. Це пов'язано також із тим, що ІТ-спеціалісти нерідко, враховуючи особливості діяльності, не мають постійного робочого місця. Аналізуються зміни до норм КЗпПУ щодо врегулювання відповідних форм організації праці. Особливості трудових відносин у сфері ІТ також з'ясовані шляхом аналізу специфіки укладення трудового договору з програмістом, яка пов'язана з правом на інтелектуальну власність розробленого продукту, авторською винагородою та нерозголошенням конфіденційної інформації.

Ключові слова: трудові правовідносини, ІТ-сфера, трудовий договір, цивільно-правовий договір, гнучкий режим робочого часу, дистанційна робота, надомна робота.

Постановка проблеми. Потреби сьогодення вимагають інших підходів в регулюванні трудових відносин, особливо в ІТ-сфері. Виконання робіт та надання послуг в даній сфері здійснюється також шляхом укладення цивільно-правових договорів, що призводить до певних юридичних наслідків. У зв'язку з цим необхідно з'ясувати: відмінності між трудовим договором та цивільно-правовим як можливими варіантами узаконення відносин щодо реалізації права на працю в сфері-ІТ; відповідні критерії їх відмежування. Дане дослідження присвячено й з'ясуванню певних особливостей трудових правовідносин в ІТ-сфері.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження трудових правовідносин пов'язані з працями В. Андрієва, С. Вавженчука, Т. Вахоневої, С. Венедиктова, Ю. Гришиної, Л. Грузінової, Т. Занфірової, Ю. Іванова, М. Іншина, О. Куч-

ми, П. Пилипенко, В. Прокопенко, А. Слюсарь, О. Тищенко, В. Щербини, О. Ярошенко, та інших авторів. Окремі аспекти трудових відносин в ІТ-сфері та дистанційної роботи досліджували В. Авескулов, В. Красномовець, І. Моторна, Ю. Скрипник, П. Світайло, Я. Свічкарьова, О. Серета й інші автори. Однак трудові відносини в ІТ-сфері з урахуванням змін до чинного трудового законодавства в останніх роботах українських юристів майже не аналізувалися.

Метою дослідження є з'ясування особливостей трудових відносин в ІТ-сфері та їх правового регулювання з урахуванням змін до чинного трудового законодавства.

Виклад основного матеріалу. Стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій все більше впливає на появу нових форм організації праці як в окремих підприємствах, установах та організаціях незалежно від форм власності, так і в суспільства в цілому. А це в свою чергу потребує змін у правовому регулюванні трудових відносин між працівником та роботодавцем.

Основою правового регулювання та предмета трудового права України є трудові правовідносини. Їх поняття та сутність є спільними для різноманітних сфер економіки, в яких реалізується право на працю. Цілком логічно почати дослідження зі з'ясування підходів до визначення трудових правовідносин в теорії трудового права.

Загальноприйнятим є положення, що виникнення трудових відносин пов'язується з поєднанням робочої сили із засобами виробництва та використанням цих засобів для створення матеріальних чи духовних благ.

Трудові відносини були відповідним чином врегульовані з позицій права та почали досліджуватися під іншим кутом зору з набуттям Україною незалежності та побудови демократичної, правової, соціальної держави з ринковою економікою.

Одним із перших, у зазначених умовах, надав визначення трудових правовідносин П. Д. Пилипенко, під якими

розумів врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору (власне трудові), а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем праці та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян [1, с. 123].

В. І. Прокопенко визначив трудові правовідносини як двосторонні відносини працівника із власником або створеним ним підприємством щодо виконання за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав і обов'язків [2, с. 163].

На думку Н. В. Веренич, трудові правовідносини — це складний, свідомий, вольовий, триваючий, відплатний юридичний зв'язок, що виникає в результаті трудового договору і містить у своєму змісті взаємодію кореспондуючих один одному прав і обов'язків роботодавця і працівника з приводу виконання останнім своєї трудової функції [3, с. 96].

М. І. Іншин визначив трудові відносини як суспільні відносини, які виникають у зв'язку з використанням фізичною особою здатності до праці шляхом реалізації права на працю та оформляються шляхом укладення трудового договору з певним роботодавцем [4, с. 18].

Беручи за основу законодавче визначення трудового договору, Ю. Ф. Іванов під трудовими правовідносинами розуміє відносини між працівником і роботодавцем, за яких працівник зобов'язується виконувати певну роботу, дотримуватись внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується своєчасно виплачувати працівникові заробітну плату і створювати належні, безпечні і здорові умови праці [5, с. 34].

В. В. Юровська спираючись на певні підходи щодо поняття трудових правовідносин надає їх власне авторське визначення. На її думку, трудові правовід-

носини — це специфічний вид правових відносин, які виникають між особою та роботодавцем з приводу надання ним певного виду робіт, вони обов'язково мають добровільний характер і регулюються нормами трудового права [6, с. 69].

Але, на нашу думку, не можна погодитися з тим, що однією зі сторін трудових правовідносин автор виділяє саме особу, а не як, загальноприйнято, працівника. Це, на наш погляд, є однією з визначальних ознак, що дають можливість відмежувати трудові правовідносини від цивільно-правових.

До характерних ознак трудових правовідносин В. В. Юровська відносить наступне: укладаються лише на добровільній основі; регулюються нормами трудового права України; сторонами відносин обов'язково є робітник та роботодавець; тривають у часі; виникають у результаті укладання трудового договору; сторони вказаних відносин наділені суб'єктивними правами і мають певні обов'язки; мають відплатний характер; кожен з учасників відносин несе відповідальність за порушення норм законодавства, що регулює трудові правовідносини [6, с. 70].

Можна погодитися з такою характеристикою трудових правовідносин, але за одним виключенням, знов таки щодо сторін цих відносин, автор визначає робітника та роботодавця, але більш узагальнюючим поняттям є саме працівник, а не робітник.

Зрозуміло, що всі зазначені вище ознаки притаманні й трудовим правовідносинам в сфері ІТ, тому перейдемо до з'ясування їх особливостей.

Перш за все, необхідно погодитися та підтримати думку О. Г. Середи, що трудові відносини між роботодавцями та фахівцями ІТ-сфери можна охарактеризувати як одні з найбільш динамічних та таких, які мають атипові форми та умови, реагуючи щонайшвидше на зміни соціального буття людства [7, с. 258].

Досить часто спеціалісти у сфері ІТ надають перевагу виконанню робіт та наданню послуг у статусі фізичних осіб — підприємців на підставі укладених цивільно-правових договорів надання по-

слуг або підяду. Але при цьому є певний ризик перекваліфікації таких відносин з цивільно-правових у трудові з відповідними юридичними наслідками.

Виходячи з цього, на наш погляд, важливо з'ясувати відмінності між трудовим договором та цивільно-правовим як можливими варіантами узаконення відносин щодо реалізації права на працю у сфері ІТ.

Як було наведено вище, однією з основних ознак трудових відносин є систематичне виконання трудової функції. Інакше кажучи, це проявляється в щоденному виконанні визначених трудовим договором або посадовою інструкцією працівника відповідних задач та обов'язків. При цьому виконання трудової функції не має на меті досягнення певного результату.

На відміну від трудового, цивільно-правовий договір встановлює обов'язок виконавця або підрядника надати замовнику готовий продукт або виконати певну визначену послугу.

Так, наприклад, розробка веб-сайту, програмного забезпечення, або будь-якого іншого продукту може бути оформлена за допомогою укладення цивільно-правового договору. Якщо спеціаліст у сфері ІТ на підприємстві, установі, організації не залежно від форм власності виконує обов'язки з забезпечення інформаційної безпеки, обслуговування техніки, устаткування, мережі на постійній основі — це є ознакою трудових відносин [8].

До останнього часу до основних ознак, які давали можливість відмежувати трудові відносини від цивільно-правових, було віднесено підпорядкування працівника правилам внутрішнього розпорядку, тоді як за цивільно-правовим договором процес організації діяльності передбачає самостійну організацію своєї роботи та виконання на власний ризик.

Але в 2020 р. були внесені відповідні зміни до статті 21 КЗпПУ, відповідно до норм даної статті трудовий договір визначається як «угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою пра-

цівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [8].

Як бачимо, на відміну від попередньої редакції статті, з визначення було виключено таку обов'язкову до останнього часу ознаку трудового договору як підлягання працівника внутрішньому трудовому розпорядкові.

Ще однією ознакою трудових відносин є оплата праці не рідше двох разів на місяць з обов'язковим утриманням податків та нарахуванням ЄСВ. В такому випадку, роботодавець виступає податковим агентом зі сплати податку з доходів фізичних осіб, ЄСВ та військового збору, а також здійснює виплату законодавчо передбачених гарантій. Саме зазначене досить часто стає визначальним для того щоб оформити відносини за цивільно-правовим договором, хоча реально це трудові відносини. Але при укладенні цивільно-правового договору ІТ спеціаліст позбавляється соціальних гарантій, на відміну від трудового договору.

Специфіка роботи в ІТ-сфері, порівняно з іншими сферами, досить часто передбачає гнучкий режим робочого часу, дистанційну або надомну роботу. Це пов'язано також з тим, що ІТ-спеціалісти, не рідко, враховуючи особливості діяльності, не мають постійного робочого місця.

На жаль, українське трудове законодавство складається із багатьох законодавчих актів часів СРСР, які не відповідають сучасним реаліям та призводять до певних труднощів у правозастосуванні [9, с. 103]. Так, до останнього часу нормативно-правове регулювання було передбачено тільки по відношенню до надомної праці та гнучкого режиму роботи. Але норми, які регулюють дані види праці були теж досить застарілими.

У 2020 та 2021 рр. були внесені відповідні зміни до чинного КЗпПУ з метою

врегулювання гнучкого режиму робочого часу, дистанційної або надомної роботи. Так, відповідно до норм ст. 60 КЗпПУ «гнучкий режим робочого часу — це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу». Також законодавець закріпив норми відповідно до яких гнучкий режим робочого часу передбачає: 1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки. При цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини; 2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу; 3) час перерви для відпочинку і харчування. Ця форма організації праці може встановлюватися за письмовим погодженням між працівником і роботодавцем [10].

Під надомною роботою законодавець розуміє, в ст. 60¹ КЗпПУ, форму організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. У разі запровадження надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з власником або уповноваженим ним органом у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. Рішення власника або

уповноваженого ним органу про відмову в наданні згоди на зміну робочого місця з ініціативи працівника має бути обґрунтованим [10].

Дистанційна робота визначена, в статті 60² КЗпПУ, як форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором [10].

На наш погляд, зазначені зміни до трудового законодавства є ефективними та необхідними не тільки щодо їх застосування в умовах загрози поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру, а й по відношенню до організації роботи у сфері ІТ.

Ще одним важливим кроком у врегулюванні зазначених форм організації праці буде затвердження Типових форм трудового договору про надомну роботу та трудового договору про дистанційну роботу, що також передбачено в нормах чинного трудового законодавства.

Особливості трудових відносин у сфері ІТ також можна з'ясувати, проаналізувавши специфіку укладення трудового договору з програмістом, вона пов'язана з правом на інтелектуальну власність розробленого продукту, авторською винагородою та нерозголошенням конфіденційної інформації.

На зазначену специфіку звертають свою увагу й практикуючі юристи. Так, на їх думку, трудовий договір повинен чітко фіксувати, що розроблення коду належить до трудових обов'язків програміста, а всі майнові авторські права

на розробку — роботодавцю. Важливо зазначити в договорі право роботодавця на власний розсуд розпоряджатися програмним продуктом, змінювати його чи надавати доступ іншим особам. Більше того, припинення трудових відносин не спричиняє втрати прав на інтелектуальну власність роботодавцем. Необхідно максимально конкретизовано й повно прописувати обов'язки в посадовій інструкції та трудовому договорі, а не обмежуватися загальними формулюваннями на кшталт «надавати послуги у сфері програмування». А в разі, якщо виникають завдання поза цим полем, але в межах компетенції працівника, варто укладати додаткові договори з актами приймання-передавання [11].

За використання та створення програмістом службового продукту або твору передбачено авторську винагороду, розмір і порядок виплати якої фіксують у трудовому договорі. За взаємною згодою сторін авторську винагороду може бути зараховано до заробітної плати програміста. У такому разі це положення обов'язково потрібно внести до трудового договору.

Угоду про нерозголошення конфіденційної інформації юристи називають невід'ємною супутницею трудового договору. Так, програміст може мати доступ майже до всієї конфіденційної інформації, комерційних таємниць і баз даних підприємства. Положення про нерозголошення конфіденційної інформації вказують у самому трудовому договорі, а вже в угоді закріплюють перелік того, що саме є конфіденційною інформацією [11].

Висновки. Підсумовуючи все наведене вище, вважаємо за потрібне сформулювати наступні висновки щодо трудових прав відносин в ІТ-сфері. По-перше, даному виду прав відносин притаманні всі ознаки трудових відносин. По-друге, важливим є питання відмежування трудових прав відносин в ІТ-сфері від цивільно-правових за наступними критеріями: систематичне виконання трудової функції; підпорядкування правилам внутрішнього розпорядку; оплата праці з обов'яз-

ковим утриманням податків та нарачуванням ЄСВ. По-третє, ІТ-сфері, враховуючи її специфіку, притаманні особливі форми організації праці, такі як гнучкий режим робочого часу, дистанційна або надомна робота, які нещодавно були врегульовані на законодавчому рівні.

По-четверте, правове регулювання трудових відносин в ІТ-сфері пов'язане також із правом на інтелектуальну власність розробленого продукту, авторською винагородою та нерозголошенням конфіденційної інформації.

Список використаної літератури

1. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів: Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. 214 с.
2. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник. Вид. 2-ге, стереотип. Харків: Консум, 2000. 528 с.
3. Веренич Н. В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад): дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2003. 173 с.
4. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, С. Я. Вавженчук [та ін.] / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2016. 560 с.
5. Трудове право України: навч. посіб. / Іванов Ю. Ф., Іванова М. В. Київ: Алерта, 2016. 224 с.
6. Юровська В. В. Поняття та ознаки трудових правовідносин / Право та інновації. № 1 (13) 2016. С. 67—72.
7. Серeda О. Г. До питання визначення окремих особливостей трудових відносин працівників ІТ-сфери / Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 257—259.
8. Курілко Вероніка. Робота в ІТ: ключові особливості / Юридична газета online. № 27 (681). 2 липня 2019. URL: <https://jur-gazeta.com/dumka-eksperta/robo-ta-v-it-klyuchovi-osoblivosti.html>.
9. Скрипник Ю. О. Особливості трудових правовідносин із дистанційними працівниками: зарубіжний досвід та перспективи для України / Юридичний науковий електронний журнал. № 6/2020. С. 101—105.
10. Бончева Ольга. Трудовий договір із програмістом: специфіка та кейси. URL: <https://legaltigroup.com/trudovij-dogovir-iz-programistom-spetsifika-ta-kejsi/>.
11. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 19.04.2021).

References

1. Pilipenko P. D. Problems of the theory of labor law: a monograph. Lviv: Ed. center of Lviv. nat. un-tu them. Ivan Franko, 1999. 214 p.
2. Prokopenko V. I. Labor law of Ukraine: a textbook. Kind. 2nd, stereotype. Kharkiv: Consum, 2000. 528 p.
3. Verenysh N. V. Features of legal regulation of labor in combination and combination of professions (positions): dis. ... cand. jurid. Science. Kharkiv, 2003. 173 p.
4. Labor law of Ukraine: a textbook / M. I. Inshin, V. I. Shcherbyna, S. Ya. Vavzhenchuk [etc.] / for general. ed. M. I. Inshin, V. L. Kostyuk. Kyiv: Yurinkom Inter, 2016. 560 p.
5. Labor law of Ukraine: textbook. way. / Ivanov Y. F., Ivanova M. V. Kyiv: Alert, 2016. 224 p.
6. Yurovskaya V. V. The concept and characteristics of labor relations / Law and innovation. № 1 (13) 2016. Pp. 67—72.
7. Sereda O. G. On the issue of determining certain features of labor relations of IT workers / Directions of science of labor law and social security law: materials of the VI All-Ukrainian scientific-practical conference dedicated to the 25th anniversary of the Department of Labor and Economic Law of Kharkiv National University of Internal Affairs cases (Kharkiv, November 3, 2017) / for the general. ed. K. Yu. Melnik. Kharkiv: Kharkiv. nat. University of Internal Affairs, 2017. Pp. 257—259.

8. Smoking room Veronica. Work in IT: key features / Legal newspaper online. № 27 (681). July 2, 2019. URL: <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/robota-v-it-klyuchovi-osoblivosti.html>.

9. Skrypnyk Y. O. Peculiarities of labor relations with remote workers: foreign experience and prospects for Ukraine / Legal scientific electronic journal. № 6/2020. Pp. 101—105.

10. Olga Boncheva. Employment contract with a programmer: specifics and cases. URL: <https://legalitygroup.com/trudovij-dogovir-iz-programistom-spetsifika-ta-kejsi/>.

11. Code of Labor Laws of Ukraine: Law of Ukraine of December 10, 1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (access date: 19.04.2021).

Голосниченко Д. И. Трудовые правоотношения в ИТ-сфере.

В статье исследуются особенности правового регулирования трудовых отношений в ИТ-сфере. Отмечается, что развитие информационно-коммуникационных технологий все больше влияет на появление новых форм организации труда, а это требует изменений в правовом регулировании трудовых отношений между работником и работодателем. Раскрывается понятие трудовых правоотношений, предоставляемых со времени обретения Украиной независимости и построения демократического, правового, социального государства с рыночной экономикой. Ведется научная дискуссия по отдельным подходам в определении характерных признаков трудовых отношений. Акцентируется, что специалисты в области ИТ часто предпочитают выполнению работ и оказанию услуг в статусе физических лиц — предпринимателей на основании заключенных гражданско-правовых договоров оказания услуг или подряда. Но при этом есть определенный риск переквалификации таких отношений гражданско-правовых в трудовые с соответствующими юридическими последствиями. Выясняются различия между трудовым договором и гражданско-правовым как возможными вариантами узаконивания отношений по реализации права на труд в сфере ИТ. К ним в исследовании отнесены: систематическое выполнение трудовой функции; до последнего времени, подчинение работника правилам внутреннего распорядка; оплата труда не реже двух раз в месяц с обязательным содержанием налогов и начислением ЕСВ. Специфика работы в ИТ-сфере часто предусматривает гибкий режим рабочего времени, дистанционное или надомную работу. Это связано также с тем, что ИТ-специалисты нередко, учитывая особенности деятельности, не имеют постоянного рабочего места. Анализируются изменения в нормы КЗоТ по урегулированию соответствующих форм организации труда. Особенности трудовых отношений в сфере ИТ также выяснены путем анализа специфики заключения трудового договора с программистом, которая связана с правом на интеллектуальную собственность разработанного продукта, авторской вознаграждением и неразглашением конфиденциальной информации.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, ИТ-сфера, трудовой договор, гражданско-правовой договор, гибкий режим рабочего времени, удаленная работа, надомная работа.

Golosnichenko D. I. Employment legal relations in the IT sphere.

The article examines the features of the legal regulation of labor relations in the IT field. It is noted that the development of information and communication technologies is increasingly influencing the emergence of new forms of labor organization, and this requires changes in the legal regulation of labor relations between employee and employer. The notions of labor relations, which have been provided since the independence of Ukraine and the construction of a democratic, legal, social state with a market economy, are revealed. There is a scientific discussion on certain approaches in determining the characteristics of labor relations. It is emphasized that IT specialists often prefer to perform work and provide services in the status of natural persons — entrepreneurs on the basis of concluded civil law contracts for the provision of services or contracts. But at the same time there is a certain risk of reclassification of such relations from civil to labor with the corresponding legal

consequences. The differences between the employment contract and civil law as possible options for legalizing the relationship to exercise the right to work in the field of IT are clarified. These in the study include: systematic performance of labor functions; until recently, subordination of the employee to the rules of internal regulations; remuneration at least twice a month with mandatory withholding of taxes and accrual of SDRs. The specifics of working in the IT field often include flexible working hours, remote or home work. This is also due to the fact that IT professionals, often, given the specifics of the activity, do not have a permanent job. Changes to the norms of the Labor Code on the regulation of relevant forms of labor organization are analyzed. The peculiarities of labor relations in the field of IT are also clarified by analyzing the specifics of the employment contract with a programmer, which is related to the intellectual property rights of the developed product, royalties and non-disclosure of confidential information.

Key words: labor relations, IT sphere, employment contract, civil law contract, flexible working hours, remote work, home work.



Основи ІТ-права: навч. посіб. / Т. В. Бачинський та ін.; за заг. ред. Т. В. Бачинського. 3-тє вид., допов. і перероб. Київ: Юрінком Інтер, 2020. 244 с.

ISBN 978-966-667-749-8

Посібник побудований на практичному досвіді юридичного супроводу ІТ-компаній в Україні. У ньому висвітлено багато питань, але основну увагу приділено аналізу судової практики та кейсів. З метою порівняння та вивчення зарубіжного досвіду у сфері ІТ-права здійснено аналіз та вивчено досвід США та країн ЄС.

Посібник призначений для підготовки студентів-правників, що цікавляться ІТ-технологіями. Він може бути використаний також і практикуючими ІТ-юристами, доповідачами при розробленні та проведенні тренінгів.