

УДК 349.22:004

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.63>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ІТ-ПРАЦІВНИКІВ

Вознюк В.С.,*студентка факультету прокуратури**Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

ORCID: 0009-0008-4837-9933

e-mail: v.s.voznyuk@nlu.edu.ua

Вознюк В.С. Правове регулювання праці ІТ-працівників.

Дана стаття спрямована на дослідження регулювання праці ІТ-працівників в контексті трудового законодавства. Особливо зосереджено увагу на питаннях, пов'язаних із дистанційною роботою, гнучким графіком та умовами, які характерні в цій сфері. Багато аспектів присвячено аналізу трудового договору, особливо в умовах зростаючого попиту на ІТ-спеціалістів та нових форм зайнятості. Питання гнучкого графіку роботи для ІТ-працівників є одним з найважливіших, оскільки така сфера праці потребує більш адаптованих умов спрямованих на забезпечення балансу між професійними обов'язками та особистим життям. Наявність можливостей для дистанційної роботи або гнучким графіком вимагає певних змін у трудовому законодавстві. Важливо визначити не тільки права та обов'язки сторін трудових правовідносин, але й умови для належного захисту таких прав, зокрема у питаннях охорони праці, конфіденційності інформації, соціальних гарантій, а також відповідальності за порушення трудових обов'язків. Більшість ІТ-працівників надають перевагу цивільно-правовим договорам, оскільки в деяких аспектах вони надають більше переваг та гнучкості порівняно з трудовим законодавством. Проте необхідно детально аналізувати обидва договори та розуміти, що така форма співпраці може призвести до соціальної незахищеності працівників, оскільки вони не мають тих прав, які передбачені трудовим законодавством. Багато працівників обирають гіг-контракти, що пропонують нові можливості, але також мають свої обмеження, особливо щодо соціальних гарантій та відсутності гарантованої оплати праці. ІТ-сфера пов'язана з інтелектуальною власністю, комерційною таємницею та іншою конфіденційною інформацією, що вимагає відповідного правового регулювання. Для забезпечення захисту конфіденційності важливо визначити права і обов'язки працівників у трудовому договорі, а також у внутрішньому трудовому розпорядку. Недотримання умов конфіденційності може призвести до юридичних наслідків та не-

гативної репутації працівника і роботодавця. Також важливий аспект - це охорона праці, особливо при дистанційній роботі. Питання охорони праці в умовах дистанційної роботи є недостатньо врегульованим у трудовому законодавстві, тому роботодавцям необхідно проводити відповідні інструктажі, особливо в умовах воєнного стану. В Україні ІТ-сектор продовжує бути важливим для економіки, забезпечуючи близько 5% ВВП, але в умовах війни експорт ІТ-послуг зменшився. Процес євроінтеграції сприятиме розвитку ІТ-сектору, а також змінить правову та економічну ситуацію, яка безпосередньо вплине на умови праці, права та обов'язки ІТ-спеціалістів в Україні. Вступ України в ЄС створює нові можливості для ІТ-працівників, такі як: кар'єрне зростання, вдосконалення своїх навичок та доступу до європейських ринків праці. Однак, цей процес також вимагає значних змін в національному законодавстві, щоб адаптуватись до європейських стандартів.

Ключові слова: ІТ-сфера, гіг-контракти, цивільно-правові договори, трудове законодавство, трудові правовідносини, трудовий договір, соціальні гарантії, євроінтеграція.

Voznyuk V.S. Legal regulation of IT employees.

This article is aimed at studying the labour regulation of IT workers in the context of labour law. Particular attention is paid to issues related to remote work, flexible working and conditions that are typical in this area. Many aspects are devoted to the analysis of the employment contract, especially in the context of the growing demand for IT specialists and new forms of employment. The issue of flexible working hours for IT employees is one of the most important, as this area of work requires more adapted conditions aimed at ensuring a balance between professional duties and personal life. The availability of opportunities for remote work or flexible working requires certain changes in labour legislation. It is important to define not only the rights and obligations of the parties to labour relations, but also the conditions for the proper protection of such rights, in particular

in terms of occupational health and safety, confidentiality of information, social guarantees, and liability for breach of employment duties. Most IT employees prefer civil law contracts, as they offer more benefits and flexibility than labour law in some aspects. However, it is necessary to analyse both contracts in detail and understand that this form of cooperation can lead to social insecurity for employees, as they do not have the rights provided for by labour law. Many employees choose gig contracts, which offer new opportunities but also have their limitations, especially social guarantees and the lack of guaranteed salary. The IT sector involves intellectual property, trade secrets and other confidential information, which requires appropriate legal regulation. To ensure the protection of confidentiality, it is important to define the rights and obligations of employees in the employment contract and internal labour regulations. Failure to comply with confidentiality terms can lead to legal consequences and a negative reputation for the employee and the employer. Another important aspect is occupational health and safety, especially when working remotely. The issue of labour protection in the context of remote work is not sufficiently regulated in labour legislation, so employers need to conduct appropriate briefings, especially in the context of martial law. In Ukraine, the IT sector continues to be important for the economy, contributing about 5% of GDP, but exports of IT services have declined during the war. The process of European integration will contribute to the development of the IT sector, as well as change the legal and economic situation, which will directly affect the working conditions, rights and obligations of IT professionals in Ukraine. Ukraine's accession to the EU creates new opportunities for IT workers, such as career growth, improving their skills and access to European labour markets. However, this process also requires significant changes in national legislation to adapt to European standards.

Key words: IT sector, gig contracts, civil law contracts, labour legislation, labour relations, employment contract, social guarantees, European integration.

Постановка проблеми. Сучасний ринок праці демонструє попит на IT-сферу, у зв'язку з тим, виникає тенденція серед роботодавців на IT-спеціалістів. Суттєво впроваджуються інші форми зайнятості, що передбачають проектні моделі співпраці, віддалену роботу, що ставить роботодавця у невизначене положення, оскільки трудове законодавство не адаптовано під вимоги сучасного світу. Основна проблематика сконцентрована у відсутності чіткого механізму відносин, що регулюють IT-сферу, оскільки більшість працівників надають перевагу цивіль-

но-правовим договорам, що становлять неналежний захист працівникам, а саме відсутність соціальних гарантій, що характерні для трудових правовідносин. Дана ситуація спричиняє ризики для працівників, особливо в умовах війни, коли соціальний захист та фінансова стабільність є першочерговим пріоритетом.

Серед роботодавців склалась тенденція ігнорувати виконання законодавчих зобов'язань, шляхом обходу укладання трудового договору, цивільно-правовим договором. Наслідки цього можуть бути штрафні санкції для роботодавців, збільшення трудових спорів, негативні судові прецеденти, які тягнуть за собою загрозу для працівників та порушують принцип верховенства права та справедливості. Результати негативно відзначаються на ринку праці, зокрема на економічній ситуації в країні, коли економіка України потребує стабільності та ефективності. Відсутність прозорості у трудових правовідносинах, способи обходження закону, зумовлюють перепону для українського трудового законодавства на шляху до євроінтеграції, що створює додаткові труднощі.

У ході дослідження було проаналізовано: законодавчу базу, яка є основою для IT-працівників, вивчено відмінність трудового договору від цивільно-правового, досліджено КЗпП, ЦКУ, судову практику та відповідні нормативно-правові акти.

Метою даної статті є комплексний аналіз проблем правового регулювання праці в IT-сфері України. Основну увагу приділено виявленню недоліків існуючого трудового законодавства та норм, що регулюють трудові правовідносини, а також запропоновано рекомендації щодо вдосконалення правової бази, що забезпечує соціальні гарантії та фінансову стабільність для IT-фахівців.

Виклад основного матеріалу. У сучасних умовах IT-сектор відіграє надзвичайно важливу роль в суспільстві. Він має значний вплив на різні сфери діяльності. Кожного дня на світовому ринку з'являються нові технології, вдосконалюється штучний інтелект, який масово використовується в різних сферах, з'являються нові виклики в інформаційному просторі. Повсякденне життя важко уявити без різних девайсів, оскільки насамперед вони дають змогу підтримувати зв'язок з іншими людьми. Також їх щодня використовують у роботі, навчанні, для саморозвитку, покупок в інтернет-просторі та в багатьох інших сферах. В таких досягненнях ключову роль відіграють працівники, які працюють в IT-компаніях. З великою швидкістю з'являються нові професії в цій сфері, наприклад, HR-менеджери, які допомагають з підбором персоналу, розробкою стратегій управління персоналом та іншими процесами. Контент-менедже-

ри – професіонали, які створюють та управляють контентом для веб-сайтів, медіа платформ, соціальних мереж. SMM-менеджер є спеціалістом, який керує просуванням компанії в інформаційному просторі. Фрілансери та інфлюенсери також стали невід’ємною частиною цієї галузі, залучаючи аудиторію та створюючи контент віддалено.

Однак разом із перевагами з’являються нові виклики та ризики, які стосуються безпеки інформації, конфіденційності даних та етичного використання нових технологій. Зміни в інформаційному середовищі викликають зростання попиту на спеціалістів, які вміють не лише керувати технологічними процесами, але й розуміти складні питання кібербезпеки, законодавства та етики у цифровій сфері. Одним із таких викликів є проблема захисту даних. Оскільки все більше інформації зберігається в цифровому форматі, зростає ризик витоку конфіденційної інформації або її зловживання. Це ставить питання про те, як забезпечити безпечне зберігання та обробку персональних даних в умовах глобальної цифровізації. Ще одним важливим аспектом розвитку IT є зміна характеру роботи. З появою нових технологій змінюються вимоги до працівників. Багато професій, які були популярні ще десять років тому поступово зникають, поступаючись місцем новим. Українська IT-галузь зараз дуже важлива для економіки країни, даючи близько 5% до ВВП. Один працівник IT створює та підтримує до трьох робочих місць у різних сферах. Навіть у перший рік війни, у 2022 році, IT-сектор продовжував зростати, і країна отримувала від цього більше грошей, переважно через експорт IT-послуг. Проте, на жаль, у серпні в 2024 році обсяг IT-експорту знизився на 7%, що є на 38 мільйонів доларів менше ніж у липні минулого року і це є найменшим показником від повномасштабного вторгнення. СЕО Львівського IT Кластера – Степан Веселовський зазначив, що скорочення обсягів експорту IT-послуг продовжується та за його оцінками на кінець 2024 року очікується падіння щонайменше на 4% у порівнянні з 2023 роком. Якщо ж порівнювати перші півріччя 2022 та 2024 років, то видно зниження обсягів експорту на 14,3% або на 535 мільйонів доларів. Така статистика свідчить про те, що український IT-сектор зазнає певного падіння в умовах тривалої війни, проте він все ще залишається важливим джерелом доходів для економіки. Незважаючи на це, IT-сектор все одно займає більше 40% у всьому експорті послуг і понад 10% у загальному експорті країни [1].

Зниження доходів від експорту вплинуло на ринок праці. Кожного четвертого IT-працівника звільнили або йому не продовжили контракт. В Асоціації IT Ukraine пояснили, чому доходи від експорту в IT-індустрії почали падати. По-пер-

ше, це пов’язано з труднощами в роботі на міжнародному ринку, адже працівники не можуть короткостроково виїжджати за кордон. По-друге, через дуже маленький відсоток заброньованих IT-фахівців. Зараз лише 2% працівників IT мають бронювання, що дуже мало, оскільки 75% працівників у цій галузі – це чоловіки. Для компаній важливо, щоб вони могли обіцяти клієнтам виконання роботи вчасно. Тому в 2024 році питання бронювання працівників залишається дуже важливим для IT-компаній. Також важливо, щоб такі працівники могли виїжджати у короткострокові відрядження за кордон, оскільки це допомагає зберегти вже існуючі контракти та знайти нових клієнтів. Без такої можливості компаніям важче конкурувати на міжнародному ринку [2].

Важливим питанням є правове регулювання праці IT-працівників, оскільки ця сфера має певні особливості, які виходять за межі традиційних трудових відносин. Досить часто роботодавці нехтують законодавством, приймаючи працівників на неофіційній основі. Тобто, в такій сфері як IT, багато працівників неофіційно працюють, не укладають трудовий договір та не сплачують податки. Багато працівників працюють за цивільно-правовим договором, тому потрібно відрізнити його від трудового. Трудовий договір передбачає угоду між роботодавцем та найманим працівником. Перш за все, за трудовим договором необхідним є виконання роботи, яка передбачена в цьому договорі. В свою чергу, роботодавець зобов’язаний створити належні та безпечні умови праці, виплачувати заробітну плату, яка зазначена в договорі і дотримуватись КЗпП та інші закони, які регулюють питання праці. Працівник має багато трудових гарантій, таких як можливість брати лікарняний, оплачувані відпустки, нормований робочий час, оплата праці не менше двічі на місяць, тощо. За цивільно-правовим договором немає такого поняття як працівник та роботодавець, сторони можна охарактеризувати як виконавець, який повинен виконати певну роботу та замовник, який приймає та оплачує цю роботу. В такому разі не передбачені гарантії як в трудовому договорі. Тобто замовник не зобов’язаний оплачувати лікарняні, відпустки, забезпечувати належними умовами праці. Виконавець самостійно організовує всю роботу. Щодо оплати праці, то тут немає такого як в трудовому законодавстві, сторони самі визначають термін та розмір винагороди [3]. Відрізняється предмет договору, у трудовому це сам процес праці, без досягнення кінцевого результату, а у цивільно - правовому предметом договору є виконання робіт, які спрямовані на кінцевий результат роботи. Наприклад, якщо у IT-працівника завдання полягає в тому, щоб розробити веб-сайт, то мова буде йти

про цивільно - правовий договір, оскільки розроблення такого сайту буде кінцевим результатом його роботи. Якщо ІТ-працівник виконує свої обов'язки у цій сфері на постійній основі, то це свідчить про трудовий договір. Слід зазначити про таку категорію договорів, як гіг-контракти. Такі контракти відносяться до категорії цивільно-правових договорів, вони є переважно новими та досить зручними для ІТ-працівників. Дані договори регулюються ЗУ №1667-ІХ «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», за цими договорами резидент Дія Сіті як замовник може замовити послугу у гіг-спеціаліста, забезпечити гарантіями та належними умовами для виконання роботи [4]. Гіг-контракти мають досить схожі ознаки з трудовим договором, оскільки вони також передбачають соціальні гарантії для працівників, встановлюють максимум 40 годин на тиждень робочого часу та дозволяють брати щорічні відпустки. Необхідно враховувати, що у гіг-контрактів в порівнянні з трудовими договорами відсутній гарантований мінімальний дохід, обмежений соціальний захист та виникає необхідність планувати робоче навантаження самостійно. Варто зауважити, що відповідно до ч. 3 ст. 3 КЗпП дія цього Кодексу не поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті, тобто такі контракти будуть регулюватись тільки ЗУ № 1667-ІХ «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [5].

Іноді сторонам вигідніше укласти цивільно-правовий договір, оскільки замовник не піклується про соціальні грантії та інші пільги, які передбачені трудовим законодавством. Деякі замовники не сплачують внески до фондів соціального страхування, податки, що дає можливість замовнику економити кошти, а виконавцю отримувати більшу винагороду. Але ж необхідно розуміти, що це суперечить законодавству і усвідомлювати не тільки переваги, але й обмеження, які встановлюються цивільно-правовим договором. Головна проблема полягає в тому, що при укладанні ЦПД між сторонами відсутні ознаки трудових відносин, такі як : підпорядкованість, робочий графік, чітко визначене місце роботи, тощо. Якщо ж ці ознаки є насправді, то державні органи можуть розглядати цей договір як трудовий. Це може спричинити негативні наслідки, замовника зобов'язують сплатити всі необхідні податки та збори, а також можуть накласти штрафні санкції, що негативно відобразиться на репутації компанії .

За трудовим договором роботодавець не лише забезпечує умови для виконання обов'язків, але й бере на себе відповідальність за соціальне забезпечення працівника. Трудовий договір має триваючий характер і передбачає особисте виконання обов'язків працівником,

що створює прозорі та стійкі умови для ефективної роботи. Він стає надійним бар'єром, що захищає права працівника, забезпечує належні умови праці та встановлює чіткі межі для захисту його інтересів. Укладення трудового договору є ключовим фактором для гарантування якості та стабільності виконання завдань, адже він передбачає відповідальність обох сторін за дотримання умов праці та надає працівнику можливість відстоювати свої права в разі їх порушення.

Трудові правовідносини формуються на договірній основі, передбачають особистий характер виконання праці та мають на меті забезпечення балансу інтересів сторін. Основою виникнення трудових правовідносин є укладення трудового договору, що передбачено статтею 21 КзпП [6]. Трудовий договір виступає гарантом для правовідносин між працівником та роботодавцем. Він закріплює взаємні права та обов'язки сторін, гарантований розмір заробітної плати, соціальні гарантії та інші важливі аспекти. На жаль, в деяких аспектах трудове законодавство не відповідає новим реаліям, оскільки більша частина норм права не змінювалась ще з радянських часів, тому це може породжувати проблеми в регулюванні трудових правовідносин. З кожним днем все більш актуальним стає питання дистанційної роботи, особливо це почалось з моменту пандемії COVID-19 та повномасштабного вторгнення РФ в Україну. Внаслідок цього, більшість ІТ - компаній перейшли на дистанційний формат роботи. Така форма роботи є набагато зручнішою, адже працівники отримують більше можливостей для відпочинку та відновлення, що сприяє кращому психологічному самопочуттю. Також, це є можливістю кар'єрного зростання для ІТ-працівників, оскільки вони можуть працювати в різних компаніях на міжнародному рівні. З прийняттям Закону України від 04.02.2021 № 1213-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» в Україні було запроваджено нові норми, що регулюють дві важливі форми організації праці: дистанційну та надомну [7]. Такі дві форми роботи передбачають можливість працівника працювати поза робочим місцем, а відмінністю між ними є те, що при надомній роботі працівник зобов'язується працювати на фіксованому робочому місці, а при дистанційній роботі працівник може виконувати свої обов'язки в будь-якому місці. Також, відмінним є те, що при надомній роботі працівник повинен дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку та виконувати свої обов'язки в конкретний часовий проміжок, що чітко визначений у відповідній компанії. При

дистанційній роботі працівник може на свій розсуд планувати графік роботи, дотримуючись законодавчу норму, тобто 40 годин на тиждень.

Діяльність ІТ-працівників часто пов'язана з використанням технічних пристроїв, зокрема комп'ютерів та різноманітного обладнання, правила користування яких повинно бути чітко дотримано. Дистанційний формат ускладнює проведення традиційних інструктажів, що зазвичай відбуваються на робочому місці. В такому випадку інструктажі проводяться дистанційно у відеоконференції. Відповідно до ст. 14 ЗУ «Про охорону праці» при дистанційній роботі працівник самостійно несе відповідальність за умови праці. Звичайно, що роботодавець повинен систематично проводити інструктажі та перевірку знань з охорони праці, але вся відповідальність покладається на працівника. Єдине за що роботодавець несе відповідальність у такому випадку, то це тільки за належний стан обладнання, яке було передано працівнику. Також, враховуючи реалії сьогодення, роботодавцю слід розробити окрему інструкцію з охорони праці дій працівника під час оголошення повітряної тривоги [8]. Враховуючи те, що майже весь час ІТ-працівники працюють за комп'ютерами, доцільним було б проведення попередніх та періодичних медичних оглядів для підтримання їхнього здоров'я. Перш за все, в ІТ-працівників погіршується зір, що обумовлено постійною роботою з моніторами та досить часто виникають проблеми з опорно-руховим апаратом через тривале сидіння за комп'ютером. Багато ІТ-працівників страждають через психологічні розлади, особливо якщо працюють дистанційно. Зменшення соціальної взаємодії, комунікації з іншими людьми може призвести до розвитку стресу або почуття ізоляції. Тому періодичне спілкування з співробітниками навіть у віддаленому форматі буде значною перевагою для ІТ-працівників. Важливим є запровадження регулярних перерв для відпочинку, але це повинно призначатись для кожного працівника окремо, відповідно до висновку лікаря. Такі регулярні перерви можуть показатись не вигідними для роботодавця, але з іншого боку це забезпечує стабільність компанії, оскільки специфіка роботи в ІТ-сфері передбачає багато ризиків зі здоров'ям. Існує низка нормативно-правових актів, наприклад Вимоги щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями від 14.02.2018 р. № 207 або Державні санітарні правила і норми з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин, які були затверджені постановою Головного державного санітарного лікаря України від 10.12.1998 р. № 7. Проте такі правила є загальними та не враховують всю специфіку роботи ІТ-працівників, тому існує потреба у розробці

комплексних нормативно правових актів саме для ІТ-працівників [9, с. 334].

Слід розглянути діяльність ІТ-працівників в контексті нефіксованого та гнучкого робочого часу, адже це дозволяє працівникам адаптувати графік роботи до власних потреб. Відповідно до ЗУ № 2421-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом», запроваджується новий вид трудового договору з нефіксованим робочим часом та завдяки ньому працівники, зокрема у сфері ІТ, можуть виконувати роботу за нерегулярним графіком. Тобто відмінністю такого трудового договору між звичайним є те, що працівник виконує свої обов'язки тільки у разі необхідності цього, коли існує реальна потреба в їхній роботі, наприклад створити певний проект. Незважаючи на гнучкість такого договору, працівники мають такі ж самі основні соціальні гарантії, як і в інших формах договору. Протягом одного місяця працівник повинен відпрацювати не менше 32 годин, договір з нефіксованим робочим часом може зазначати дні та години, коли працівник обов'язково повинен виходити на роботу. Працівник, який понад 12 місяців відпрацював за договором із нефіксованим робочим часом, може звернутись до роботодавця, щоб укласти строковий або безстроковий трудовий договір [10].

Актуальним для ІТ-працівників є питання щодо гнучкого режиму роботи, оскільки це можливість поєднувати роботу з особистими справами, при цьому підвищує мотивацію та сприяє кращій концентрації на роботі. Кодекс законів про працю передбачає лише організацію робочого часу через правила внутрішнього розпорядку або колективні договори. Оскільки таке регулювання можливе через внутрішні документи, то це може надавати роботодавцям і працівникам певну свободу, але також має містити відповідальність за узгодження оптимальних умов для обох сторін. Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу від 04.10.2006 р. № 359 деталізують основні питання гнучкого режиму, що допомагає налаштувати робочий процес. Є три складові гнучкого робочого часу: фіксований час, який гарантує обов'язкову присутність працівника на робочому місці для виконання своїх обов'язків; змінний час - забезпечує гнучкість, оскільки працівник сам вирішує коли йому починати та закінчувати свої обов'язки; а також час перерви на відпочинок та харчування, що становить від 30 хвилин до 2 годин. Незважаючи на такий режим роботи, працівники повинні дотримуватись обов'язку працювати 40 годин на тиждень [11].

Важливим аспектом для ІТ-працівників є питання конфіденційності, оскільки вони часто ма-

ють доступ до такої інформації як особисті дані користувачів компанії, винаходи, різні коди доступу, тощо. Серед сторін трудових відносин є достатньо поширеною практика укладення угоди про нерозголошення конфіденційної інформації. На жаль, така угода не закріплена трудовим законодавством, але її активно використовують в межах трудових відносин. Відповідно до ЗУ «Про інформацію», існують певні обмеження, які не можуть бути приховані за допомогою угоди про нерозголошення. Насамперед, такі положення спрямовані на захист суспільних інтересів та прозорість, що важливо для екологічної інформації, якості харчових продуктів, порушення прав людини, а також документи, які пов'язані з фінансовими питаннями компанії. Тобто, така інформація віднесена до переліку, який не може становити конфіденційну інформацію [12]. У трудових відносинах домовленість про нерозголошення конфіденційної інформації може бути оформлена декількома способами, тому роботодавець є вільним у виборі який варіант йому найбільше підійде. Така домовленість може бути зафіксована у вигляді окремої угоди про нерозголошення конфіденційної або бути окремим розділом в трудовому договорі. Також роботодавець може прийняти локальний акт компанії, що є ефективним способом забезпечити, щоб усі працівники були ознайомлені з вимогами конфіденційності та несли відповідність у разі недотримання таких вимог [13]. У разі порушення угоди про нерозголошення конфіденційної інформації працівник буде нести дисциплінарну відповідність у вигляді догани або звільнення. Кодекс законів про працю не передбачає прямої норми щодо звільнення за порушення такої угоди, але на практиці роботодавці використовують п. 3 ст. 40 КЗпП. Тобто, якщо відбулось систематичне порушення працівником своїх обов'язків і до нього вже застосовувались дисциплінарні стягнення, то роботодавець має право звільнити працівника, але саме роботодавець повинен довести факт порушення такої угоди. Якщо не буде доведено, що працівник порушив таку угоду, то відповідно він не може бути притягнутий до дисциплінарній відповідальності. Наприклад, у постанові ВС у справі № 752/5775/16-ц суд зазначив, що акт службового розслідування без інших доказів не може підтвердити порушення працівником умов угоди. Тобто це наголошує на тому, що роботодавцю потрібно мати належні докази, які підтвердять факт порушення конфіденційності, щоб випити відшкодування збитків від працівника [14].

Протягом останніх років Україна активно працює над реформами та змінами законодавства відповідно до стандартів ЄС. Статус кандидата на членство в ЄС і підписання угоди про асоціацію відкривають для України великі

перспективи. Євроінтеграція має на меті обмін досвідом, стандартизації ринків та підвищення конкурентоспроможності, і це є можливістю ІТ-сектору виходити на новий європейський рівень. На думку заступника міністра цифрової трансформації з питань розвитку ІТ Олександра Борнякова, Україна вступаючи в ЄС отримує багато переваг. Такі переваги проявляються, насамперед, у звільненні від митних зборів і усуненні торговельних бар'єрів, що дозволить значно знизити витрати на експорт та імпорту товарів, стабілізуючи економіку держави. Крім того, виникає можливість отримання грантів і участь в європейських тендерах, що мотивує ІТ-працівників на розвиток нових технологій. Співпраця з іноземними компаніями дозволить розширити можливості для професійного розвитку та вдосконаленню навичок. Також необхідне вдосконалення питання захисту інтелектуальної власності відповідно до міжнародних норм. Вступ до ЄС створить сприятливі умови до розвитку дата-центрів в Україні, що дозволить залучати світових лідерів, таких як Netflix, Google, Amazon Web Services, тощо. Це сприятиме створенню нових робочих місць, зростанню економіки в Україні та розвитку ІТ-сектора в цілому. Інтеграція України в єдиний цифровий ринок ЄС з кожним кроком розвивається. Україна приєдналась до програми ЄС «Цифрова Європа» до 2027, яка передбачає фінансування проектів у таких напрямках, як: високопродуктивний комп'ютинг, цифрові навички, штучний інтелект, дані і хмарні послуги, а також використання цифрових технологій в економіці та суспільстві [15].

Висновок. Отже, адаптація трудового законодавства до реалій сьогодення та потреб ІТ-сфери є досить важливим кроком у напрямку євроінтеграції України. Використовуючи трудові договори, ІТ-працівники отримують належний правовий захист своїх прав, чітко врегульовані обов'язки та забезпечені соціальні гарантії з фіксованою заробітною платою. Відповідно, це створює стабільні та безпечні умови праці, які сприятимуть довгостроковому співробітництву працівників. Тому вагомим кроком є впровадження необхідних реформ для приведення українського законодавства у відповідність до європейських стандартів, що відкриває великі можливості для ІТ-працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Експорт ІТ-послуг у серпні впав до найнижчого рівня з початку повномасштабного вторгнення. Mind.ua. URL: <https://mind.ua/news/20279571-eksport-it-poslug-u-serpni-vpav-do-najnizhchogorivnya-z-pochatku-povnomasshtabnogo-vtorgnennya>.

2. Занепад чи тимчасова криза: що відбувається в українській IT. BBC News Україна. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/articles/cndn8z34lkpo>.
3. Чим відрізняється трудовий договір від цивільно-правового. Державна служба України з питань праці. Юрліга. URL: https://jurliga.ligazakon.net/news/206170_chim-vdrznyatsya-trudoviy-dogovr-vd-tsvilno-pravovogo-derzhprats.
4. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 01.01.2023 № 1667-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text>.
5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 27.09.2024 № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 27.09.2024 № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021 № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>.
8. Охорона праці при дистанційній роботі. КАДРОВИК.UA. URL: <https://www.kadrovik.ua/novyny/ohorona-pratsi-pry-dystantsijnij-roboti>.
9. Ковальчук Д.Р, Кундій А.Ю Правове регулювання трудових відносин IT-працівників в Україні. *Електронне наукове фахове видання «Юридичний науковий електронний журнал»*. С. 332–337.
10. Петришак А., Казак К. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом: від А до Я. ЛІГА:ЗАКОН. URL: https://buh.ligazakon.net/aktualno/12838_trudoviy-dogovr-z-nefksovanim-robochim-chasom-vd-a-do-ya.
11. Гнучкий режим робочого часу: як встановити. KADROLAND. URL: <https://kadroland.com/news/1223-gnuckii-rezim-robocogo-casu-yak-vstanoviti>.
12. Про інформацію: Закон України від 27.07.2023 № 2657-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text>.
13. Угоди про неконкуренцію та конфіденційність: чи працюють вони в Україні? GoLaw. URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/ugodi-pro-nekonkurencziyu-ta-konfidencijnist-chi-praczuuyut-voni-v-ukrayini/>
14. Постанова Верховного Суду від 28.02.2019 у справі № 752/5775/16-ц, № 61-28904св18. ЛІГА:ЗАКОН. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/C007475?an=73>.
15. Ефект цифрової синергії: які перспективи для розвитку IT-сектору та стартап-індустрії відкриває очікуваний вступ України до ЄС. Forbes Україна. URL: <https://forbes.ua/innovations/efekt-tsifrovoi-sinergii-yaki-perspektivi-dlya-rozvitku-it-sektoru-ta-startap-industrii-vidkrivae-ochikuvaniy-vstup-ukraini-does-29082023-15636>.