

УДК: 349.22:331

DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.94.2.18>

ПОНЯТТЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН, ЇХ ОСОБЛИВОСТІ ТА ТРАНСФОРМАЦІЯ В УМОВАХ СУЧАСНИХ УКРАЇНСЬКИХ РЕАЛІЙ

Жила А. В.,
аспірант кафедри права
гуманітарно-правового факультету
Національного аерокосмічного університету
«Харківський авіаційний інститут»
ORCID: 0009-0005-3132-0503
e-mail: artem.zhyla@khai.edu

Жила А.В. Поняття індивідуально-трудоових відносин, їх особливості та трансформація в умовах сучасних українських реалій.

У статті здійснено комплексне теоретико-правове дослідження індивідуально-трудоових відносин у контексті воєнного стану, цифровізації організації праці та реформування трудового законодавства України. Актуальність теми зумовлена суттєвими змінами, що охоплюють як організацію трудового процесу, так і нормативну модель регулювання праці. Поширення дистанційної та надомної роботи, використання цифрових платформ, електронного документообігу, автоматизованих систем управління персоналом, а також впровадження алгоритмічних механізмів прийняття кадрових рішень об'єктивно змінюють характер правового зв'язку між працівником і роботодавцем.

Обґрунтовано необхідність переосмислення класичних доктринальних підходів до визначення індивідуально-трудоових відносин, сформованих у межах індустріальної моделі організації праці. Доведено, що сучасні українські реалії зумовлюють зміну не лише окремих елементів змісту трудових прав і обов'язків, а й самої конструкції індивідуально-трудоових відносин як персоніфікованого соціально орієнтованого правового зв'язку.

Методологічну основу дослідження становлять системно-структурний, формально-юридичний та порівняльно-правовий методи, що дозволили проаналізувати еволюцію наукових підходів до розуміння індивідуально-трудоових відносин та визначити напрями їх концептуального оновлення в умовах підготовки нового Трудового кодексу України.

Запропоновано авторське визначення індивідуально-трудоових відносин, яке поєднує традиційні ознаки (персоніфікований характер, оплатність, соціальна спрямованість, організаційну підпорядкованість) із новими характеристиками сучасної правової реальності – просторовою децентралізацією праці, цифровою інтегрованістю правового зв'язку, динамічністю правового режиму, посиленням договірної автономії сторін та алгоритмічним опосередкуванням управлінських рішень. Особливу увагу приділено впливу технологій штучного інтелекту на процес організації праці та необхідності забезпечення прозорості, недискримінаційності та підконтрольності цифрових управлінських механізмів.

Наукова новизна дослідження полягає у концептуальному розширенні змісту індивідуально-трудоових відносин шляхом включення цифрового та алгоритмічного виміру організації праці як самостійних чинників оновлення їх правової природи. Доведено, що сучасна модель індивідуально-трудоових відносин має поєднувати гарантії та адаптивність, у межах якої гнучкість організації праці допускається лише за умови збереження незнижуваного ядра трудових прав та забезпечення балансу між договірною автономією і соціальною захищеністю працівника.

Ключові слова: індивідуально-трудоові відносини, трудовий договір, воєнний стан, цифровізація праці, алгоритмічне управління, штучний інтелект, гарантії трудових прав.

Zhyla A.V. The concept of individual labor relations, their features and transformation under contemporary Ukrainian realities.

The article provides a comprehensive theoretical and legal study of the concept of individual labor relations through the prism of martial law, digitalization of work organization, and reform of Ukrainian labor legislation. The relevance of rethinking classical doctrinal approaches to defining their legal nature

is substantiated in light of contemporary socio-economic challenges, including the spread of remote work, flexible forms of employment, digital platforms, and the temporary modification of labor legislation. The methodological basis of the research includes general scientific and special legal methods, in particular systemic-structural, formal-legal, and comparative-legal analysis, which made it possible to comprehensively assess the transformation of individual labor relations under modern conditions.

It is argued that contemporary Ukrainian realities transform not only working conditions but also the very construction of the legal relationship between employee and employer, which necessitates the renewal of doctrinal approaches. The author proposes a definition of individual labor relations that combines traditional features (personalized character, remuneration, social orientation, subordination to organizational rules) with new characteristics conditioned by modern legal reality, including spatial decentralization, digital integration, functional flexibility, and the dynamic nature of the legal regime. It is substantiated that the combination of flexibility and guarantees constitutes a key feature of the modern model of individual labor relations. The scientific novelty of the study lies in the conceptual expansion of the content of individual labor relations through the inclusion of the digital and algorithmic dimension of work organization as independent factors influencing the transformation of their legal nature.

It is further argued that the normative model of individual labor relations should develop as a guaranteed yet adaptive construct, in which flexibility in work organization is permissible only provided that the non-reducible core of labor rights is preserved and transparency of digital and algorithmic managerial practices is ensured.

Key words: individual labor relations, employment contract, martial law, digitalization of labor, algorithmic management, artificial intelligence, labor rights guarantee.

Постановка проблеми. Індивідуально-трудова відносина є центральним елементом системи трудового права України, оскільки саме через них реалізується конституційне право особи на працю та формується правовий зв'язок між працівником і роботодавцем [1].

Однак сучасний етап розвитку української держави характеризується глибокими якісними процесами, що безпосередньо впливають на зміст і структуру індивідуально-трудова відносин. Воєнний стан, мобілізаційні процеси, релокація суб'єктів господарювання, масове поширення дистанційної роботи, цифровізація кадрового документообігу, використання електронних платформ для організації праці істотно змінюють традиційні уявлення про організацію трудового процесу [2].

Крім того, в Україні триває реформування трудового законодавства, зокрема обговорюється прийняття нового Трудового кодексу України у межах якого декларується посилення договірної складової регулювання праці, розвиток гнучких форм зайнятості, деталізація дистанційної роботи, впровадження цифрових процедур оформлення трудових відносин та орієнтація на гармонізацію національного законодавства з правом Європейського Союзу [8]. Зазначені тенденції свідчать про поступовий перехід від жорсткої адміністративно-централізованої моделі регулювання праці до більш гнучкої договірної конструкції.

У цьому контексті виникає наукова суперечність між традиційною доктринальною моделлю індивідуально-трудова відносин, сформованою в умовах індустріальної економіки, та сучасною правовою реальністю, що характеризується впровадженням цифрових рішень, просторовою децентралізацією праці та динамічністю правового режиму.

Відсутність оновленого концептуального підходу до визначення індивідуально-трудова відносин ускладнює формування єдиної правозастосовної практики, зокрема при розмежуванні трудових і цивільно-правових відносин, визначенні статусу дистанційних працівників та оцінці допустимих меж гнучкості трудового договору [4].

Міжнародний підхід до визначення наявності трудових відносин відображений у Рекомендації МОП № 198 «Про трудові відносини», яка наголошує на необхідності встановлення фактичного змісту правового зв'язку між сторонами незалежно від його формального оформлення, що набуває особливої актуальності в умовах сучасних технологій та поширення платформної зайнятості [4].

Отже, актуальність дослідження зумовлена необхідністю формування сучасного наукового розуміння індивідуально-трудова відносин, здатного відобразити їх оновлення в умовах воєнного стану, цифровізації та майбутньої кодифікації трудового законодавства.

Мета дослідження полягає в комплексному теоретико-правовому аналізі індивідуально-трудо-вих відносин, визначенні напрямів їх еволюції в умовах воєнного стану та цифрового середо-вища праці, а також у розробленні авторського підходу до їх поняття і системи ознак у контексті реформування трудового законодавства України.

Стан опрацювання проблематики. Проблематика індивідуально-трудо-вих відносин поси-дає важливе місце у науці трудового права, оскільки саме через них реалізується право особи на працю та забезпечується функціонування механізму правового регулювання найманої праці. У вітчизняній доктрині сформовано підхід до їх розуміння як правовідносин, що виникають між працівником і роботодавцем на підставі трудового договору та характеризуються особистим ви-конанням трудової функції з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку [3].

У наукових працях О.М. Ярошенка індивідуально-трудо-ві відносини розглядаються як фор-ма реалізації права на працю, що поєднує державні гарантії та договірні засади регулювання. П.Д. Пилипенко визначає трудовий договір як юридичний факт, що забезпечує індивідуалізацію умов праці та формує правовий зв'язок між сторонами. Г.І. Чанишева акцентує увагу на соціаль-но-захисній природі цих відносин та необхідності забезпечення балансу інтересів працівника і роботодавця.

Окремі аспекти правової природи трудових відносин досліджувалися також Н.Д. Гетьманце-вою, яка підкреслює їх організаційну зумовленість, а також А.О. Гордеюком, котра звертає увагу на взаємозв'язок індивідуального та колективного регулювання праці [5].

Водночас більшість наукових підходів сформовано в умовах індустріальної моделі організації праці, для якої характерними є стабільність робочого місця та відносна незмінність правового ре-жиму. Теперішні ж реалії, зокрема воєнний стан, цифровізація кадрових процедур та поширення дистанційної роботи, зумовлюють зміну змісту індивідуально-трудо-вих відносин [6;7].

Отже, попри значний рівень наукової розробленості проблеми, питання їх концептуального оновлення з урахуванням сучасних змін залишається актуальним та потребує подальшого дослі-дження.

Виклад основного матеріалу. У вітчизняній доктрині індивідуально-трудо-ві відносини тра-диційно характеризуються низкою усталених ознак, які відображають їх правову природу та від-межовують від інших видів правовідносин.

Класична модель індивідуально-трудо-вих відносин ґрунтується на тому, що вони виника-ють із трудового договору, передбачають особисте виконання визначеної трудової функції, організаційну підпорядкованість працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку та поєднують оплатність праці з гарантійною соціально-захисною спрямованістю трудового права.

Зазначені ознаки формують класичну модель досліджуваних відносин, яка тривалий час зали-шалася стабільною та відповідала умовам індустріальної економіки. Однак ці обставини свідчать про суттєву зміну фактичних умов організації праці.

Запровадження воєнного стану призвело до тимчасової модифікації правового режиму праці, включаючи можливість призупинення трудового договору, зміну режимів робочого часу та спро-щення процедур припинення трудових відносин. Зазначені особливості правового регулювання праці закріплені у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який передбачає спеціальний порядок реалізації окремих трудових прав та обов'язків сторін на період дії воєнного стану [2]. Впровадження електронного документообігу та поширення дис-танційної роботи зумовили зміну традиційного розуміння робочого місця та способів здійснення контролю за виконанням трудової функції.

Крім того, тенденції реформування трудового законодавства України та підготовка нового Тру-дового кодексу передбачають посилення договірної складової регулювання праці, розширення гнучких форм зайнятості та цифровізацію процедур оформлення трудових відносин [8]. Це свід-чить про поступовий перехід до більш адаптивної моделі трудового регулювання.

Таким чином, традиційні ознаки індивідуально-трудо-вих відносин залишаються концептуаль-но значущими, проте в сучасних умовах вони потребують доповнення та уточнення з урахуван-ням нових характеристик правової реальності.

Аналіз нових умов дає підстави стверджувати, що класична модель індивідуально-трудо-вих відносин зазнає змін. При цьому зміна стосується не лише змісту окремих прав та обов'язків сто-

рін, а й самої конструкції правового зв'язку між працівником і роботодавцем. Ці зміни свідчать про перегляд підходів до розуміння трудових відносин.

В умовах воєнного стану, цифрового середовища та перспективи прийняття нового Трудового кодексу України на нашу думку доцільно виокремити такі нові або модифіковані ознаки індивідуально-трудова відносин: 1. Просторова децентралізація праці, яка характеризується тим, що сучасні індивідуально-трудова відносини дедалі частіше реалізуються поза межами традиційного робочого місця. Дистанційна та надомна робота, можливість виконання трудових обов'язків за межами підприємства або навіть поза межами держави свідчать про зміну класичної просторової прив'язки праці. Отже, робоче місце перестає бути обов'язковим фізичним простором, а набуває функціонального характеру; 2. Цифрова інтегрованість правового зв'язку, яка полягає в організації праці все частіше здійснюється через цифрові платформи, електронний документообіг, автоматизовані системи управління персоналом. Особливої уваги потребує вплив технологій штучного інтелекту на організацію праці та управління персоналом. Системи, що використовують алгоритмічні механізми прийняття рішень, дедалі частіше застосовуються для оцінки ефективності працівників, розподілу завдань, контролю робочого часу та навіть прийняття кадрових рішень. У таких умовах досліджувані відносини набувають додаткового виміру – алгоритмічного опосередкування правового зв'язку між працівником і роботодавцем, що потребує належного правового врегулювання з метою забезпечення прозорості, недискримінаційності та збереження гарантій трудових прав [7]. Укладення трудового договору, облік робочого часу, контроль виконання трудової функції можуть відбуватися в електронному середовищі. Це формує нову характеристику індивідуально-трудова відносин – їх цифрову інтегрованість; 3. Динамічність правового режиму, як ознака, що виникла в нових українських реаліях пов'язана з тим, що воєнний стан продемонстрував можливість тимчасової зміни умов реалізації трудових прав та обов'язків, зокрема через запровадження механізму призупинення трудового договору, зміни режимів робочого часу або порядку припинення трудових відносин. З цього виходить, що, правовий режим індивідуально-трудова відносин набуває більш гнучкого, адаптивного характеру; 4. Посилення договірної складової регулювання як ознака виходить з тенденції підготовки нового Трудового кодексу України свідчать про намір розширити межі індивідуально-договірної регулювання праці, що зумовлює зростання ролі домовленості сторін у визначенні умов праці [8]. Водночас така гнучкість має поєднуватися із збереженням мінімальних державних гарантій; 5. Поєднання гнучкості та гарантійності є однією із ключових вимог через які здійснюється розширення договірних механізмів і гнучких форм зайнятості, завдяки цьому такі відносини зберігають соціально-захисну спрямованість. І саме поєднання адаптивності та гарантійності становить ключову особливість їх сучасної моделі.

Отже, з урахуванням традиційних доктринальних положень та виокремлених вище нових ознак пропонується таке визначення індивідуально-трудова відносин: Індивідуально-трудова відносини – це персоніфікований, соціально орієнтований правовий зв'язок між працівником і роботодавцем, що виникає на підставі трудового договору, передбачає особисте виконання трудової функції за винагороду у фізичному або цифровому середовищі, характеризується можливістю просторової децентралізації, динамічністю правового режиму та поєднанням договірної гнучкості з обов'язковими державними гарантіями захисту прав працівника.

Наукова новизна запропонованого підходу полягає у комплексному переосмисленні поняття індивідуально-трудова відносин в умовах системних змін, зокрема у включенні цифрового та алгоритмічного середовища, а також впливу технологій штучного інтелекту й алгоритмічного управління персоналом як чинників зміни способів реалізації трудової функції; визначенні просторової децентралізації як системної ознаки сучасної моделі індивідуально-трудова відносин; обґрунтуванні динамічності правового режиму як наслідку воєнного стану та адаптивної моделі регулювання; а також у концептуальному поєднанні договірної гнучкості з гарантійною природою трудового права як визначальної характеристики їх сучасної моделі.

Вважаємо, що запропонований підхід дозволяє розглядати індивідуально-трудова відносини не як статичну правову конструкцію, а як адаптивну модель, з урахуванням сучасних умов.

Слід також зазначити, що перспектива прийняття нового Трудового кодексу актуалізує необхідність концептуального оновлення наукового розуміння індивідуально-трудова відносин. Якщо в індустріальній моделі вони розглядалися переважно як стабільний правовий зв'язок у межах підприємства, то сучасна модель характеризується мобільністю, цифровою інтегрованістю,

можливістю тимчасової модифікації правового режиму та поєднанням гнучкості з мінімальними соціальними гарантіями.

Проведений аналіз дозволяє стверджувати, що стосовно визначення поняття індивідуально-трудова відносин, що їх трансформація має системний характер і проявляється у трьох взаємопов'язаних вимірах:

Функціональному – зміна способів виконання трудової функції (дистанційна праця, цифрові платформи).

Нормативному – адаптація правового режиму в умовах воєнного стану та підготовка нової кодифікації.

Концептуальному – переосмислення балансу між договірною автономією сторін і соціальними гарантіями.

З огляду на вищезазначене, вважаємо, що запропоноване авторське визначення індивідуально-трудова відносин відображає не лише сучасний стан їх розвитку, а й перспективи подальшої еволюції в межах оновленої кодифікаційної моделі трудового законодавства України.

Висновки. Проведене дослідження дозволяє зробити висновок про те, що індивідуально-трудова відносини, будучи базовою формою реалізації права на працю, зазнають суттєвих змін під впливом сучасних соціально-економічних та правових процесів.

Встановлено, що поряд із традиційними ознаками індивідуально-трудова відносин (персоніфікований характер, оплатність, підпорядкування організаційній владі роботодавця, соціальна спрямованість) у сучасних умовах формуються нові характеристики, зокрема просторова децентралізація праці, цифрова інтегрованість правового зв'язку, динамічність правового режиму та посилення договірної складової регулювання. Саме поєднання гнучкості й гарантійності становить ключову рису сучасної моделі індивідуально-трудова відносин.

Обґрунтовано авторське визначення індивідуально-трудова відносин як персоніфікованого соціально орієнтованого правового зв'язку між працівником і роботодавцем, що виникає на підставі трудового договору та реалізується у фізичному або цифровому середовищі з можливістю просторової децентралізації й адаптивної модифікації правового режиму при збереженні обов'язкових державних гарантій.

Перспектива прийняття нового Трудового кодексу України актуалізує необхідність нормативного закріплення зазначених змін, забезпечення балансу між договірною автономією сторін і соціальними гарантіями працівників, а також формування чітких критеріїв відмежування трудових і цивільно-правових відносин у сфері зайнятості [4;7].

З огляду на це, оновлення концептуального підходу до визначення індивідуально-трудова відносин є необхідною передумовою подальшого вдосконалення трудового законодавства України та гармонізації його з сучасними європейськими стандартами регулювання праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України від 28.06.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
2. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
3. Кодекс законів України про працю від 10.12.1971 № 322-VIII (ред. 2024). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
4. Recommendation No. 198 concerning the Employment Relationship, International Labour Organization, 2006. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535.
5. Гордеюк А.О. Колективний договір як правове забезпечення у регулюванні трудових відносин на локальному рівні. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2026. № 1. Ч. 2. С. 54–60. URL: https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2026/02/APP_01_2026_part-2-1.pdf.
6. Маленко О.В. Правове регулювання дистанційної роботи в Україні: забезпечення паритету інтересів працівника та роботодавця. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2026. № 1. Ч. 2. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.01.2.11>.
7. Тюрня Ю.І., Махова Л.О. Проблеми та перспективи правового регулювання платформної зайнятості як особливої форми реалізації права на працю. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2026. № 1. Ч. 2. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.01.2.13>.

8. Зварич Р.В. Деякі невідповідності проєкту Трудового кодексу 2026 року чинному законодавству України. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2026. № 1. Ч. 2. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.01.2.9>.

Дата першого надходження рукопису до видання: 16.03.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 23.04.2026
Дата публікації: 10.05.2026

© Жила А.В., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0