

Трудове право; право соціального забезпечення

УДК 349.2:347.4

**Дегтярьова Ольга Миколаївна**

*кандидатка економічних наук, доцентка,  
доцентка кафедри транспортного права та логістики  
Національний транспортний університет*

**Dehtyarova Olha**

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,  
Department of transport law and logistics  
National Transport University  
ORCID: 0000-0002-0115-3434*

**Довженко Євгенія Володимирівна**

*кандидатка юридичних наук, доцентка,  
доцентка кафедри транспортного права та логістики  
Національний транспортний університет*

**Dovzhenko Yevheniia**

*Candidate of Legal Sciences, Associate Professor,  
Department of transport law and logistics  
National Transport University  
ORCID: 0000-0002-3600-6733*

**ГІГ-КОНТРАКТ ЯК НОВА ФОРМА ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ  
ВИКОРИСТАННЯ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ  
GIG-CONTRACT AS A NEW FORM OF CONTRACTUAL REGULATION  
IN USING THE HIRED LABOR**

**Анотація.** Стаття присвячена дослідженню гіг-контракту як новітньої форми договірної регуляції у сфері використання найманої праці. Проаналізовано співвідношення трудового та гіг-контрактів за їх істотними ознаками, такими як сторони, форма договору, строк дії, процедура документального оформлення, робоче місце, зміст, підстави припинення контракту, час роботи, ненормований час, перерви для відпочинку, оплата праці, соціальні гарантії тощо. З'ясовано, що гіг-контракт містить ознаки як «класичного» трудового договору, так і цивільно-правового. В сфері запровадження гіг-контрактів застосовуються правові дефініції, які є родовими для характеристики саме трудових відносин.

Розглянуто запропоновані Міжнародною організацією праці ознаки трудових відносин. Обґрунтовано, що виконання роботи на основі гіг-контракту відповідає ознакам трудових відносин. Зроблено висновок, що гіг-контракт віднесено до різновиду цивільно-правових договорів без достатніх теоретико-правових підстав. Натомість запропоновано розглядати цей вид договору як особливий вид трудового контракту.

Можливість застосування контрактної форми трудового договору при наймі працівника резидентом Дія Сіті базується на суб'єктивному рішенні роботодавця. Очевидною є нерівномірність у визначенні умов праці працівників резидента Дія Сіті. За таких умов порушується принцип рівності прав і можливостей працівників.

**Ключові слова:** трудовий контракт, правова природа трудового контракту, правова природа гіг-контракту, цивільно-правовий договір, гіг-контракт, гіг-працівник.

**Summary.** The article is devoted to the research of the gig-contract as the newest form of contractual regulation in using the hired labor. The correlation of

*labor and gig-contracts was analyzed according to their essential characteristics, such as the parties, the form of the contract, the term of validity, the procedure for documenting, the workplace, the content, the grounds for terminating the contract, working hours, irregular hours, rest breaks, wages, social guarantees etc. It was found that the gig-contract contains features of both a "classical" labor contract and a civil law one. In the field of introducing gig-contracts, legal definitions are used, which are generic for characterizing labor relations.*

*The characteristics of labor relations proposed by the International Labor Organization were considered. It is substantiated that the performance of work on the basis of a gig-contract corresponds to the characteristics of labor relations. It was concluded that the gig-contract is classified as a type of civil law contract without sufficient theoretical and legal grounds. Instead, it is proposed to consider this type of contract as a special type of labor contract.*

*The possibility of applying the contractual form of the employment contract when hiring an employee by a resident of Diya City is based on the subjective decision of the employer. The unevenness in determining the working conditions of Diya City resident employees is obvious. Under such conditions, the principle of equal rights and opportunities of employees is violated.*

**Key words:** *employment contract, legal nature of employment contract, legal nature of gig-contract, civil law contract, gig-contract, gig-worker.*

**Постановка проблеми.** Трудовий та цивільно-правовий договори є найпоширенішими в Україні формами використання найманої праці. В умовах введення обмежувальних протиепідемічних заходів у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19), а згодом - запровадження правового режиму воєнного стану багато працівників змушені працювати поза межами організацій - роботодавців, деякі з них стали внутрішньо переміщеними

особами або виїхали за кордон. Для того, щоби не втратити висококваліфіковані кадри і продовжувати здійснювати свою діяльність, суб'єкти господарювання змушені кардинально змінювати організацію ведення бізнесу, в тому числі і застосовувати нетипові форми залучення спеціалістів до співпраці, укладаючи з ними договори різної правової природи. Правильно визначена правова природа договору не лише являється ефективним компонентом механізму регулювання суспільних відносин між людьми, а й пов'язана зі сферою ствердження і самовираження особи [1, с.100]. Розуміння правової природи та правильне застосування того чи іншого договору допоможе уникнути непорозумінь з громадянами, які виконуватимуть роботу за договором, а також контролюючими органами. Запровадження правового інституту гіг-контрактів як нової форми залучення громадян до праці викликало багато дискусій в науковій сфері з приводу визначення його правової природи. У зв'язку з цим проблема розмежування трудового контракту (договору) та гіг-контракту як цивільно-правового договору останнім часом набуває неабиякої актуальності.. Дане питання має теоретичне та практичне значення, оскільки самотійність трудового договору, по суті, символізує самотійність галузі трудового права [3, с. 203].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичним та практичним проблемам договорів присвячені праці багатьох представників не лише теорії права, а й окремих галузей права. В галузі трудового права проблемами договірної регулювання трудових відносин займалися провідні вчені-юристи Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, М.І. Іншин, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський та інші вчені. Вагомий внесок у визначення правової природи трудового і цивільно-правового договору внесли такі вітчизняні вчені як: Н. Гетьманцева та Н. Процьків [1], М.І. Брагінський та В.В. Вітрянський [2], О.В. Тищенко та С.М. Черноус [3], Г.І. Чанишева [4], Н. Мисник [5] та інші.

**Ціль роботи.** Визначення правової природи гіг-контракту на основі порівняльного аналізу його основних умов з положеннями трудового контракту.

**Виклад основного матеріалу.** Пандемія коронавірусу, введення воєнного стану, масові відключення електричної енергії спонукають суб'єктів господарювання до встановлення гнучкого режиму роботи працівників та запровадження нетипових форм зайнятості для забезпечення комплаєнсу трудових процесів. До реалій сьогодення поступово адаптується і трудове законодавство. Так, відповідні зміни були внесені до КЗпП України щодо гнучкого режиму роботи, дистанційної та надомної праці, ознайомлення віддалених працівників з документами та організації їхньої роботи [6], а також виокремлено окремий вид трудового договору з нефіксованим робочим часом [7].

Водночас, розвиток ІТ-технологій та гіг-економіки в Україні, в свою чергу, витісняють «стандартні» трудові відносини, які врегульовані нормами трудового права. Суб'єкти господарювання, що працюють над реалізацією окремих проєктів виявляють зацікавленість переважно в короткострокових трудових відносинах або у співпраці з позаштатними спеціалістами. В сфері ІТ-індустрії компанії здебільшого співпрацюють з фахівцями, котрі мають правовий статус фізичної особи-підприємця, або працюють на умовах фрілансу за цивільно-правовими договорами [4]. Така форма взаємодії дозволяє суб'єктам господарювання застосовувати спрощену систему оподаткування. Проте є ризик того, що під час проведення виїзної перевірки може трактувати такі відносини як приховані трудові, наслідком чого буде накладення штрафу у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за кожного неоформленого за трудовим договором працівника. Тому така модель ведення бізнесу не сприяє стабільності та залученню додаткових інвестицій.

З прийняттям 15 липня 2021 р. закону № 1667-IX «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (далі — Закон № 1667), для ІТ-компаній, які мають статус резидента Дія Сіті, передбачена можливість залучення спеціалістів не лише за трудовими контрактами (договорами), а й на підставі гіг-контрактів. Відповідно до ст.1 Закону гіг-контракт визначається як цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи (надавати послуги) відповідно до поставлених завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи (надані послуги) і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт (надання послуг), а також соціальні гарантії, визначені розділом V Закону № 1667 [8].

Ще у 90-х роках минулого століття М.І. Брагінський та В.В. Вітрянський сформулювали думку про те, що з розвитком ринкових відносин трудовий договір як організаційно-правова модель здійснення найманої праці вичерпав себе, а його місце зайняв цивільно-правовий договір (надалі -ЦПД) про працю [2, с. 24].

Досліджуючи співвідношення трудового договору із ЦПД, Г.І. Чанишева звертає увагу, що в юридичній літературі існує теза щодо неодмінної в осяжній перспективі трансформації трудового договору у різновид ЦПД, коли всі трудові відносини будуть регулюватися нормами цивільного права [4, с. 203]. В зв'язку з цим слушною є думка Г.В. Кузьменка про те, що першим кроком на шляху реформування законодавства в сфері застосування нетипових форм зайнятості, повинно стати нормативне закріплення алгоритмів або критеріїв визначення трудових відносин [9, с 119].

Зокрема, в Рекомендаціях міжнародної організації праці щодо трудових відносин від 31.05.2006 р. № 198 зазначається, що держави-члени Організації повинні передбачити у своїх законах і нормативних актах можливість

визначення конкретних ознак трудових відносин. До таких, зокрема, відносяться наступні:

(а) той факт, що робота: виконується відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони; припускає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; виконується в інтересах іншої особи; повинна виконуватися особисто працівником; виконується відповідно до певного графіка або на робочому місці, що вказується або узгоджується стороною, яка замовила її; має певну тривалість; вимагає присутності працівника; або передбачає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, що замовила роботу;

(b) періодична виплата винагороди працівникові; той факт, що дана винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника; здійснення оплати праці в натуральному виразі шляхом надання працівникові, приміром, харчових продуктів, житла або транспортних засобів; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні й щорічна відпустка; оплата стороною, що замовила виконання роботи, поїздок, що здійснюються працівником у цілях виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику [10].

Сучасне законодавство дозволяє резиденту Дія Сіті можливість самостійно обирати укласти із спеціалістом трудовий контракт (або договір), що регулюється нормами трудового права, чи гіг-контракт, що регулюється нормами цивільного права. Гіг-контракт п.3 ст. 17 Закону № 1667 визначений саме як цивільно-правовий договір [8]. Одночасно ст. 3 КЗпП України застерігає, що: «дія цього Кодексу та законодавства про працю не поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті» [11]. Ст.16 Закону № 1667 визначено, що трудовий контракт являє собою особливу форму трудового договору, спрямовану на забезпечення умов для ініціативності та самостійності працівника з урахуванням його індивідуальних

здібностей і професійних навичок, підвищення взаємної відповідальності сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України (ч.3 ст.24 КЗпП України).

Вважаємо, що можливість застосування контрактної форми трудового договору при наймі працівника резидентом Дія Сіті (п.1 ст.16 Закону № 1667), базуватиметься на суб'єктивному рішенні керівника резидента Дія Сіті. Очевидною є нерівномірність у визначенні умов праці працівників резидента Дія Сіті: одні можуть працювати безстроково за трудовим договором, а для інших визначено тимчасовий характер роботи за трудовим контрактом, а також показники результативності, ефективності та якості роботи, прописано додаткові умови припинення трудових відносин. Вважаємо, що за таких умов порушується принцип рівності прав і можливостей працівників.

З метою уникнення помилок під час вирішення питання про обрання виду договору як форми використання найманої праці, вважаємо за необхідне проаналізувати відмінності гіг-контракту від трудового контракту за наступними критеріями.

1. Сторони договору. При укладенні гіг-контракту резидент Дія Сіті визначається як «Замовник», а фізична особа – гіг-спеціаліст як «Виконавець». При укладенні трудового контракту резидент Дія Сіті буде роботодавцем, а фізична особа – спеціаліст є працівником. Згідно ч. 1 п.2 Постанови КМУ від 24.01.2023 № 68 при працевлаштуванні іноземців та осіб без громадянства за гіг-контрактами, на відміну від трудових контрактів, резидент Дія Сіті не повинен отримувати дозволів на застосування їх праці в Україні [12].

2. Форма договору: гіг-контракт укладають у письмовій або електронній формі, а трудовий контракт лише в письмовій формі.

3. Процедура документального оформлення договору: процедура укладання гіг-контракту менш регламентована законодавством ніж трудового

контракту. Так, при укладенні трудового контракту працівник пише заяву про прийняття на роботу, подає визначений законодавством пакет документів, працівник і роботодавець підписують трудовий договір, роботодавець видає наказ (розпорядження) про прийняття працівника на роботу, ознайомлює із змістом наказу працівника під розписку, надсилає фіскальному органу повідомлення про прийняття працівника на роботу (ч.4 ст. 24 КЗпП України). Гіг-спеціаліст і резидент Дія Сіті узгоджують і підписують гіг-контракт. Резидент Дія Сіті також зобов'язаний повідомити про укладання гіг-контракту Державну податкову службу (ч.1 ст. 23 Закону № 1667). Разом з тим, відмітимо, що за іншими договорами цивільно-правового характеру, окрім гіг-контрактів, законодавством не передбачено обов'язку будь-якої зі сторін інформувати фіскальний орган про укладення такого договору, а також не передбачено відповідальність за невчинення таких дій. Проте у листі Мінекономіки від 28.01.2022 № 4706-06/4356-01 платникам єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, які використовують працю інших осіб, рекомендовано подавати повідомлення про укладення цивільно-правових договорів [13]. Порядок вказаного повідомлення має визначити КМУ. До його появи резидент Дія Сіті подає повідомлення про укладання гіг-контракту за формою, наведеною у додатку до постанови КМУ від 17 червня 2015 р. № 413 [14].

4. Строк дії договору: гіг-контракт укладається на невизначений строк, якщо інший строк не встановлюється сторонами чи законом (п.1.ст.18 Закону №1667). Трудовий контракт є строковим видом трудового договору, строк його дії може встановлюватися угодою сторін (п. 2 ст. 16 закону № 1667).

5. Робоче місце: гіг-спеціаліст повинен виконувати роботу або надавати послуги у місці, яке зазначено у гіг-контракті. Одночасно закон № 1667 не містить приписів з приводу розташування такого робочого місця. По суті воно

визначається за погодженням сторін гіг-контракту – місце проживання гіг-спеціаліста, офіс, коворкінг тощо. Працівник працює на території роботодавця в певному структурному підрозділі (окрім надомної та дистанційної праці) – склад, магазин, офіс, завод тощо.

6. Регламентація обов'язків: у гіг-контракті можуть бути прописані функції за певною посадою, реалізовувати які має гіг-спеціаліст, зокрема функції головного інженера, відповідальної особи, яка організовує роботу, пов'язану із захистом персональних даних під час їх оброблення (п. 6 ст. 17 Закону № 1667), або ж це може бути конкретний перелік послуг, які має виконувати гіг-спеціаліст. Натомість обов'язки та завдання працівника (робітника), котрий працює за трудовим контрактом, визначаються у посадових (робочих) інструкціях.

7. Припинення контракту. Гіг-контракт припиняється за однієї з таких підстав: а) угода сторін; б) закінчення строку дії гіг-контракту; в) одностороння відмова резидента Дія Сіті від гіг-контракту; г) одностороння відмова гіг-спеціаліста від гіг-контракту; г) втрата статусу резидента Дія Сіті; д) підстави, передбачені гіг-контрактом. В разі односторонньої відмови від гіг-контракту сторона, що припиняє гіг-контракт, повинна повідомити про це іншу сторону в письмовій (електронній) формі не пізніше як за 30 календарних днів до запланованої дати припинення; протягом перших трьох місяців строку дії гіг-контракту таке повідомлення повинно бути надане не пізніше як за 3 календарні дні до запланованої дати припинення. Резидент Дія Сіті може негайно припинити гіг-контракт в односторонньому порядку, повідомивши про це гіг-працівника, з виплатою компенсації, розмір якої визначений п. 7 ст.18 Закону №1667. Трудовий контракт припиняється: а) після закінчення строку його дії; б) за згодою сторін; в) з ініціативи роботодавця; г) з ініціативи працівника; г) з інших підстав, передбачених законодавством; д) з додаткових підстав,

передбачених контрактом (ст.ст. 36, 38,39,40,41 КЗпП України). В день припинення трудового контракту видається наказ про звільнення, з яким повинен бути ознайомлений працівник, вноситься відповідний запис до трудової книжки про звільнення та видається сама трудова книжка (якщо вона в паперовому вигляді), здійснюється виплата всіх сум, що належать йому від резидента Дія Сіті.

8. Робочий час: сторони гіг-контракту можуть узгодити кількість годин на день та/або на тиждень для виконання гіг-спеціалістом робіт (надання послуг), загальна кількість яких не може перевищувати 8 та 40 годин відповідно. За відсутності домовленості сторін щодо визначеної кількості годин вважається, що гіг-спеціаліст виконує роботи (надає послуги) протягом 40 годин на тиждень (ч. 1 ст. 21 Закону № 1667 [8]. Нормальна тривалість робочого часу працівників, що працюють на умовах трудового договору, не може перевищувати 40 годин на тиждень (ст. 50 КЗпП). При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності з дотриманням встановленої тривалості робочого тижня. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години (ст. 52 КЗпП). Трудовим законодавством передбачено встановлення скороченого і неповного робочого часу (ст. 51 і 56 КЗпП), скорочення тривалості робочого дня на одну годину напередодні святкових і неробочих днів (ст. 53 КЗпП), тривалість роботи в нічний час (ст. 54 КЗпП) [11].

9. Ненормований час: сторони гіг-контракту можуть встановити ненормований час для виконання робіт (надання послуг) гіг-спеціалістом за однієї з умов, визначених ч. 2 ст. 21 Закону № 1667. У таких випадках до робіт

(послуг) гіг-спеціаліста не застосовується обмеження тривалості часу виконання робіт (надання послуг) не більше 8 годин на день та 40 годин на тиждень. Для певної категорії працівників, коли неможливо унормувати час трудового процесу, може бути встановлений ненормований робочий день. Міра праці в цьому випадку визначається не лише тривалістю робочого часу, а ще й колом посадових обов'язків (обсягом виконаної роботи). Для працівників, які працюють на умовах ненормованого режиму робочого часу, надається щорічна додаткова відпустка особливий характер праці тривалістю до 7 календарних днів (п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону про відпустки). Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Перерва не включається в робочий час і не оплачується. При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні – один вихідний день. КЗпП регламентовано вихідні та святкові дні [11].

10. Перерва для відпочинку: тривалість перерви протягом дня, щотижневого відпочинку, оплачуваної та неоплачуваної перерви у виконанні робіт (наданні послуг) гіг-спеціаліста в робочі дні встановлюються за домовленістю сторін у гіг-контракті з урахуванням вимог Закону № 1667 (ч. 3 ст. 21 Закону № 1667). При трудових відносинах робочий час і час відпочинку регламентований КЗпП. Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Така перерва не включається в робочий час і не оплачується. На локальному рівні сторони трудового договору можуть також встановити тривалість робочого часу та часу відпочинку, але з урахуванням передбачених трудовим законодавством мінімальних соціальних гарантій.

11. Щорічний відпочинок (перерва): гіг-спеціаліст має право на щорічну оплачувану перерву тривалістю 17 робочих днів, якщо гіг-контрактом

не визначено більшу тривалість такої перерви (ч. 4 ст. 21 Закону № 1667). Право на таку перерву настає після спливу шести безперервних місяців виконання робіт (надання послуг) за гіг-контрактом, якщо гіг-контрактом не визначено коротший строк. Щорічну оплачувану перерву у виконанні робіт (наданні послуг) може бути поділена на частини будь-якої тривалості на розсуд гіг-спеціаліста [8]. Працівникам у загальному випадку надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 24 календарних дня (окремим категоріям працівників вона може бути більшою). Щорічні основна та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві (ч. 1 ст. 79 КЗпП України), її також можна поділити на частини з додержанням вимог ч. 6 ст. 79 КЗпП України [11].

Слід наголосити, що щорічний відпочинок гіг-спеціаліста законодавець обраховує в робочих днях, а працівника - в календарних. Проте якщо перевести 17 робочих днів в календарні, то все одно одержуємо приблизно 24 календарних дні. Похибка може виникнути через різну кількість робочих днів у календарному місяці. Таке співставлення доводить про тотожність тривалості часу щорічної оплачуваної перерви у роботі гіг-спеціаліста та щорічної відпустки працівника за відпрацьований рік.

12. Оплата праці: гіг-спеціалісту за виконану протягом місяця роботу (надані послуги) виплачується винагорода у розмірі, зазначеному сторонами у гіг-контракті з урахуванням положень Закону № 1667. Розмір винагороди може встановлюватися за період або розраховуватися залежно від обсягу виконаних робіт (наданих послуг) чи кількості часу, витраченого на їх виконання (надання) ( ч. 1 ст. 19 Закону № 1667). Гіг-контрактом може бути передбачені свого роду аналог премій у вигляді збільшення розміру винагороди за умови досягнення певних характеристик та строків виконаних робіт (наданих послуг)

тощо. Розмір винагороди в гіг-контракті може визначатися в іноземній валюті (ст. 19 Закону № 1667 [8]), проте виплати здійснюються лише в національній валюті (ст. 5 Закону № 2473 [15]). Підставою для нарахування винагороди гіг-спеціалісту буде акт приймання-передачі виконаних робіт (наданих послуг). Щодо нарахування та виплати заробітної плати працівникам за трудовим договором, її розмір залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності суб'єкта господарювання і максимальним розміром не обмежується (ст. 94 КЗпП) [11]. Наррахування заробітної плати здійснюється згідно прийнятої організації оплати праці на підприємстві на підставі штатного розпису, табеля обліку робочого часу та інших кадрових документів. Зауважимо, що і для винагороди, і для заробітної плати визначено на законодавчому рівні мінімальний розмір.

13. Соціальні гарантії. Згідно ст. 18 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності підлягають особи, котрі працюють на умовах трудового договору (контракту), гіг-контракту та іншого ЦПД [16]. Таким чином, громадянам у разі оформлення лікарняного, і за трудовим контрактом, і за гіг-контрактом, здійснюється виплата допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю. Проте, гіг-спеціалістам така допомога виплачується у 100-відсотковому розмірі, а працівникам – в залежності від тривалості їх страхового стажу.

Жінкам на підставі медичного висновку за обома видами договорів гарантується надання оплачуваної відпустки (перерви) у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів - 70) календарних днів після

пологів (ст. 17 Закону «Про відпустки» та ч. 2 ст. 22 Закону № 1667). Тривалість «декретного» періоду для працівника і гіг-спеціаліста є однакова.

Порівнюючи ознаки трудових відносин, що їх містять рекомендації МОП № 198 від 31.05.2006 р. [10] з основними умовами гіг-контракту, можна зробити припущення щодо оформлення таким видом договору саме трудових відносин. Недарма, у п. 3 ст. 17 Закону № 1667 імперативно визначено, що ЦПД не вважається гіг-контрактом, якщо в ньому прямо не зазначено про укладення саме гіг-контракту [8]. Тобто, якщо резидент Дія Сіті як роботодавець прямо не зазначить цього в договорі, то відносини із гіг-спеціалістом будуть вважатися трудовими. Тому віднесення гіг-контракту до ЦПД, вважаємо щонайменше дискусійним.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** На підставі проведеного аналізу гіг-контракту та трудового контракту (договору) можна стверджувати, що гіг-контракт має подвійну правову природу: містить ознаки як «класичного» трудового договору, так і цивільно-правового; являє собою мікс цивільно-правового і трудового договорів. Відносини із використання найманої праці між резидентами Дія Сіті і гіг-спеціалістами мають практично усі ознаки трудових правовідносин. Окрім того, в сфері впровадження гіг-контрактів застосовуються юридичні дефініції, які є родовими для характеристики саме трудових відносин [3, с. 359]. Зокрема: час виконання робіт не більше 40 годин на тиждень, ненормований час для виконання робіт, контроль за виконанням робіт, місце виконання робіт, виконання функцій певної посади, перерва протягом дня, щотижневий відпочинок, щорічна перерва (аналог щорічної відпустки), компенсаційні виплати та гарантії, вимоги щодо охорони праці тощо.

Разом з тим, застосування гіг-контракту, на відміну від трудового контракту, не передбачає процедуру працевлаштування, встановлення

випробувального строку, характеризується відсутністю суворих зобов'язань з ведення кадрової документації та звітності.

Враховуючи положення міжнародних актів у сфері праці щодо визначення ознак трудових відносин, виконання роботи за гіг-контрактом майже за всіма критеріями може бути віднесено саме до різновиду трудових відносин, тому вважаємо, що гіг-контракт визначено як цивільно-правовий договір без достатніх для цього теоретико-правових підстав. На наш погляд, доцільніше було б розглядати його як особливий вид трудового контракту. Слід зазначити, що правова природа гіг-контракту потребує додаткового наукового опрацювання, тому це питання потребує подальших досліджень, у тому числі шляхом проведення порівняльного аналізу теоретико-правових положень з питань сутності та змісту відносин із застосування найманої праці за цивільно-правовими та трудовими договорами. Вочевидь науковій увазі у подальшому потребуватиме також детальний аналіз практики застосування гіг-контрактів, а також особливості оподаткування доходів спеціалістів Дія Сіті: найманих працівників та спеціалістів, з якими укладено гіг-контракти.

### **Література**

1. Гетьманцева Н., Процьків Н. Правова природа трудового та цивільного договорів. Підприємництво, господарство і право. 2020. Вип. 8. С. 100-106.
2. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право: общие положения. 1997. 682 с.
3. Тищенко О.В., Черноус С.М., Дунаєвська Л.Г. Особливі види трудового договору за законодавством України. Юридичний науковий електронний журнал. 2022. Вип. 11. С. 356-360. URL: [http://lsej.org.ua/11\\_2022/84.pdf](http://lsej.org.ua/11_2022/84.pdf)

4. Чанишева Г.І. Співвідношення трудового договору із цивільно-правовими договорами про працю. Наукові праці НУ ОЮА. 2012. С. 203-213. URL: <http://naukovipraci.nuoua.od.ua/arhiv/tom12/21.pdf>
5. Мисник Н. Гіг-контракт. Що це таке? Які умови та особливості таких контрактів. Актуальна добірка від експертів Liga zakon. 20 серпня 2021. URL: [https://biz.ligazakon.net/news/205724\\_gg-kontrakty-shcho-tse-take-yak-umovi-ta-osoblivost-takikh-kontraktv](https://biz.ligazakon.net/news/205724_gg-kontrakty-shcho-tse-take-yak-umovi-ta-osoblivost-takikh-kontraktv) (дата звернення: 04.01.2023).
6. 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) : Закон України від 30.03.2020 № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (дата звернення: 04.01.2023).
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом : Закон України від 18.07.2022 № 2421-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#n7> (дата звернення: 04.01.2023).
8. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні : Закон України від 15.07.2021 № 1667-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (дата звернення: 04.01.2023).
9. Кузьменко Г.В. Вплив нестандартних форм зайнятості на правове регулювання трудових відносин в Україні. Право і суспільство.2022. № 5. С. 116-121. URL: [http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2022/5\\_2022/17.pdf](http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2022/5_2022/17.pdf)
10. Рекомендації МОП щодо трудових відносин № 198 від 31.05.2006 р. URL: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro->

- budapest/documents/genericdocument/wcms\_748379.pdf (дата звернення: 05.02.2023).
11. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 04.01.2023).
12. Про затвердження технічного опису, зразка бланка, форм заяв для отримання, внесення змін та продовження строку дії дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні : Постанова Кабінету Міністрів України від 24.01.2023 № 68. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennia-tekhnichnoho-opysu-zrazka-blank-a68> (дата звернення: 05.02.2023).
13. Лист Міністерства економіки України від 28.01.2022 р. N 4706-06/4356-01. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/ME220109> (дата звернення: 01.02.2023).
14. Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу/укладення гіг-контракту : постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 413. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 19.01.2023).
15. Про валюту і валютні операції: Закон України від 21.06.2018 р. № 2473-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2473-19#Text> (дата звернення: 30.01.2023).
16. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (дата звернення: 19.01.2023).

## **References**

1. Hetmantseva N., Protskiv N. Pravova pryroda trudovoho ta tsyvilnoho dohovoriv. Pidpriemnytstvo, gospodarstvo i pravo. 2020. Vyp. 8. S. 100-106.
2. Brahynskiy M.Y., Vytrianskyi V.V. Dohovornoe pravo: obshchye polozheniya. 1997. 682 s.
3. Tyshchenko O.V., Chernous S.M., Dunaievska L.H. Osoblyvi vydy trudovoho dohovoru za zakonodavstvom Ukrainy. Yurydychnyi naukovi elektronnyi zhurnal. 2022. Vyp. 11. S. 356-360. URL: [http://lsey.org.ua/11\\_2022/84.pdf](http://lsey.org.ua/11_2022/84.pdf)
4. Chanysheva H.I. Spivvidnoshennia trudovoho dohovoru iz tsyvilno-pravovymy dohovoramy pro pratsiu. Naukovi pratsi NU OIuA. 2012. S. 203-213. URL: <http://naukovipraci.nuoua.od.ua/arhiv/tom12/21.pdf>
5. Mysnyk N. Hih-kontrakt. Shcho tse take? Yaki umovy ta osoblyvosti takykh kontraktiv. Aktualna dobirka vid ekspertiv Liga zakon. 20 serpnia 2021. URL: [https://biz.ligazakon.net/news/205724\\_gg-kontrakty-shcho-tse-take-yak-umovi-ta-osoblivost-takikh-kontraktv](https://biz.ligazakon.net/news/205724_gg-kontrakty-shcho-tse-take-yak-umovi-ta-osoblivost-takikh-kontraktv) (date of application: 04.01.2023).
6. Pro vnesennia zmin do deiakyykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy, spriamovanykh na zabezpechennia dodatkovykh sotsialnykh ta ekonomichnykh harantii u zviazku z poshyrenniam koronavirusnoi khvoroby (COVID-19) : Zakon Ukrainy vid 30.03.2020 № 540-IKh. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (date of application: 04.01.2023).
7. Pro vnesennia zmin do deiakyykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo vrehuliuvannia trudovykh vidnosyn z nefiksovanym robochym chasom : Zakon Ukrainy vid 18.07.2022 № 2421-IKh. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#n7> (date of application: 04.01.2023).

8. Pro stymuliuvannia rozvytku tsyfrovoy ekonomiky v Ukraini : Zakon Ukrainy vid 15.07.2021 № 1667-IKh. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (date of application: 04.01.2023).
9. Kuzmenko H.V. Vplyv nestandartnykh form zainiatosti na pravove rehuliuvannia trudovykh vidnosyn v Ukraini. Pravo i suspilstvo.2022. № 5. S. 116-121. URL: [http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2022/5\\_2022/17.pdf](http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2022/5_2022/17.pdf)
- 10.Rekomendatsii MOP shchodo trudovykh vidnosyn № 198 vid 31.05.2006 r. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms\\_748379.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748379.pdf) (date of application: 05.02.2023).
- 11.Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (date of application: 04.01.2023).
- 12.Pro zatverdzhennia tekhnichnoho opysu, zrazka blanka, form zaiav dlia otrymannia, vnesennia zmin ta prodovzhennia stroku dii dozvolu na zastosuvannia pratsi inozemtsiv ta osib bez hromadianstva v Ukraini : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 24.01.2023 № 68. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennia-tekhnichnoho-opysu-zrazka-blank-a68> (date of application: 05.02.2023).
- 14.Lyst Ministerstva ekonomiky Ukrainy vid 28.01.2022 r. N 4706-06/4356-01. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/ME220109> (date of application: 01.02.2023).
- 15.Pro poriadok povidomlennia Derzhavnii podatkovii sluzhbi ta yii terytorialnym orhanam pro pryiniattia pratsivnyka na robotu/ukladennia hih-kontraktu : postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 17 chervnia 2015 r. № 413. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2015-%D0%BF#Text> (date of application: 19.01.2023)

16. Pro valiutu i valiutni operatsii: Zakon Ukrainy vid 21.06.2018 r. № 2473-VIII.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2473-19#Text> (date of application: 30.01.2023).
17. Pro zahalnooboviazkove derzhavne sotsialne strakhuvannia: Zakon Ukrainy vid 23.09.1999 r. № 1105-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (date of application: 19.01.2023).