

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.2.4>

СПІВІДНОШЕННЯ ТА ВЗАЄМОДІЯ ТРУДОВОГО ТА ЦИВІЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ ЇХ РЕКОДИФІКАЦІЇ (КОДИФІКАЦІЇ) ПРИ РЕГУЛЮВАННІ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

Зуб І.В.,

*кандидат юридичних наук,
провідний науковий співробітник**відділу науково-правових експертиз**Інституту правотворчості та науково-правових експертиз НАН України**ORCID: 0009-0000-2588-7064*

Зуб І.В. Співвідношення та взаємодія трудового та цивільного законодавства в умовах їх рекодифікації (кодифікації) при регулюванні нестандартних форм зайнятості.

У статті зазначене питання досліджується у аспекті пошуку оптимального способу правового регулювання нестандартних форм зайнятості (зокрема, дистанційної праці і гіг-контракту) в умовах рекодифікації цивільного законодавства та кодифікації трудового законодавства.

Вказується, що вивчення співвідношення та взаємодії трудового та цивільного законодавства є постійним об'єктом наукових досліджень представників науки як трудового, так і цивільного права. Констатується, що розуміння частини трудових відносин як приватних дозволило у проекті Закону України «Про внесення змін до Цивільного кодексу України у зв'язку із оновленням (рекодифікацією) положень книги першої» від 21.09.2025 реєстр. № 14056 (далі – проект Оновленої книги І ЦК України) [1] розглядати їх як предмет регулювання цивільного законодавства. Водночас звертається увага, що в оприлюдненому для обговорення проекті Трудового кодексу України (далі – проект ТК України) [2] передбачається субсидіарне застосування положень цивільного законодавства для врегулювання трудових відносин.

Підкреслюється, що розвиток трудового права як самостійної галузі права пов'язаний з об'єктивною необхідністю правового регулювання колективної праці несамотійного характеру в умовах індустриального (промислового) виробництва. Однак в умовах постіндустріальної економіки та цифровізації суспільного життя суттєвих зміни зазнає і сфера організації праці, у якій поширюється використання несамотійної праці індивідуального характеру. Останнє дозволяє поряд зі стандартними формами зайнятості виділяти й їх нестандартні (нетипові) форми, серед яких особливу увагу привертає дистанційна праця і праця на умовах гіг-контракту. Наголошується, що оскільки що в обох випадках (стандартна та нестандартна зайнятість) йдеться про несамотійну працю, то вона має регулюватися трудовим правом.

При розгляді правового регулювання гіг-контракту визначається, що виключення при запровадженні гіг-контракту із обов'язкових ознак трудового договору вимоги дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку не враховує, що трудове право регулює несамотійну працю. З огляду на це пропонується включити до ознак трудового договору виконання працівником роботи під управлінням та контролем роботодавця, що є суттю організаційного елементу трудових правовідносин, збереження якого має важливе значення для відмежування трудових і цивільних відносин.

Зауважується, що подальше вдосконалення правового регулювання гіг-контракту доцільніше здійснювати шляхом визначення його як окремого виду трудового договору з урахуванням того, що одним із загальних напрямків розвитку трудового законодавства в сучасних умовах є поширення сфери диспозитивного регулювання. Зазначається, що останнє об'єктивно відображає тенденцію до конвергенції трудового і цивільного права при збереженні їх самостійності.

Ключові слова: рекодифікація цивільного законодавства; кодифікація трудового законодавства; нестандартні форми зайнятості; дистанційна праця; гіг-контракт.

Zub I.V. The correlation and interaction of labour and civil law in the context of their recodification (codification) in regulating non-standard forms of employment.

In the article, the mentioned issue is studied in the aspect of searching for the optimal way of legal regulation of non-standard forms of employment (specifically, remote work and the gig contract) in the conditions of the recodification of civil and the codification of labour legislation.

It is noted the study of the correlation and interaction of labour and civil law is a constant object of scientific research for representatives of both labour and civil law. It is stated the understanding of a part of labour relations as private allowed, in the draft Law of Ukraine «On Amendments to the Civil Code of Ukraine in connection with the updating (recodification) of the provisions of Book One» dated 21.09.2025, Reg. No. 14056 (hereinafter – the Draft of the Updated Book I of the Civil Code of Ukraine) [1], to consider them as a subject of civil law regulation. At the same time, attention is drawn to the fact that the draft Labour Code of Ukraine published for discussion (hereinafter – the Draft LC of Ukraine) [2] provides for the subsidiary application of the provisions of civil law for the regulation of labour relations.

It is emphasized the development of labour law as an independent branch of law is associated with the objective need for the legal regulation of collective, non-independent labour in the context of industrial production.

However, in the conditions of the post-industrial economy and the digitalization of social life, the sphere of labour organization is also receiving significant changes. In this regard, there is a proliferation of individual, non-independent labour, which allows for the distinction of non-standard (atypical) forms of employment alongside standard forms, among which distance work and gig-contract work draw particular attention. However, the fact in both cases (standard and non-standard employment) non-independent labour is involved implies that it should be regulated by labour law.

During considering the legal regulation of the gig contract, based on an analysis of legislation and scholarly views, it is determined that the exclusion of the requirement to comply with internal labour regulations from the obligatory features of an employment agreement upon the introduction of the gig contract fails to take into account that labour law regulates non-independent labour. In these circumstances, it is proposed to include in the features of an employment contract the performance of work by an employee under the management and control of the employer, which is the essence of the organizational element of labour legal relations, the preservation of which is important for distinguishing labour and civil relations.

It is noted that further improvement of the legal regulation of the gig-contract is more appropriate by defining it as a separate type of employment contract, considering that one of the general directions of labour law development in modern conditions is the expansion of the sphere of dispositive regulation. It is pointed out that the latter objectively reflects the tendency towards the convergence of labour and civil law while maintaining their independence.

Key words: recodification of civil law; codification of labor law; non-standard forms of employment; distance work; gig-contract.

Постановка проблеми. Формування постіндустріального інформаційного суспільства та цифровізація економіки та інших сфер соціального життя призводить до суттєвих змін в організації несамостійної праці, коли поряд з традиційною колективною її формою суттєвого поширення набуває несамостійна індивідуальна праця, перш за все, дистанційна робота та робота на умовах гіг-контракту. Необхідність правового регулювання цих форм праці призвела до внесення відповідних змін до Кодексу законів про працю України (далі – КЗП України) та прийняття Закону України Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15.07.2021 № 1667-IX (далі – Закон № 1667-IX). Зауважимо, що характерною ознакою правового регулювання такої праці стало використання в ньому поряд з традиційним трудово-правовим підходом і цивілістичного підходу, що значно поживало наукові дискусії щодо співвідношення та взаємодії цивільного та трудового законодавства. Додатковим ваговим аргументом на користь активізації вивчення зазначеного питання є прискорення рекодифікації цивільного законодавства та підготовка кодифікації трудового законодавства.

За цих умов визначення юридичною наукою питань співвідношення та взаємодії цивільного та трудового законодавства має забезпечити належне правове регулювання відповідних суспільних відносин, що є одним із важливих чинників успішної цифровізації економіки та інших сфер суспільного життя.

Метою даної статті є спроба визначення оптимального підходу до вирішення питання співвідношення та взаємодії цивільного та трудового законодавства при регулюванні нестандартних форм зайнятості в сучасних умовах, що має забезпечити належне законодавче регулювання вказаних форм під час рекодифікації цивільного та кодифікації трудового законодавства.

Стан опрацювання проблематики. Проблема співвідношення та взаємодії цивільного та трудового законодавства при регулюванні нестандартних форм зайнятості перебуває у зоні наукових інтересів таких відомих вчених як Венедіктов А.В., Кульбашна О.А., Прогонюк Л.Ю., Серeda О.Г., Сімутіна Я.В., Пономаренко О.М., Юшко А.М., Шумило М.М, Щербина В.І., Чанишева Г.І. та багатьох

інших, які внесли значний вклад у її дослідження. Але час не стоїть на місці і тому необхідність нових досліджень у цій сфері у умовах кардинального оновлення законодавства не викликає сумніву.

Виклад основного матеріалу. Певним плюсом доволі повільного ходу рекодифікації цивільного законодавства на її початковому етапі та кодифікації трудового законодавства (яка перебуває на стадії перманентного обговорення чергового проєкту ТК України), стала можливість проведення широкого наукового обговорення проблем, пов'язаних з вдосконаленням правового регулювання відповідних суспільних відносин. Проте останнім часом рекодифікація ЦК України отримала міцний імпульс, коли групою народних депутатів України, серед яких Голова Верховної Ради України Р.О. Стефанчук, Перший заступник Голови Верховної Ради України О.С. Корнієнко, Заступник Голови Верховної Ради України О.К. Кондратюк та багато інших народних депутатів України, були внесені на розгляд Верховної Ради України проєкт Оновленої книги I ЦК України та проєкт Закону України «Про внесення змін до Цивільного кодексу України у зв'язку із оновленням (рекодифікацією) положень книги другої» від 21.09.2025 реєстр. № 14057. Комітет Верховної Ради України з питань правової політики на своєму засіданні 03.10.2025 рекомендував Верховній Раді України включити до порядку денного 14 сесії Верховної Ради України 9 скликання проєкт Оновленої книги I ЦК України та за результатами розгляду його у першому читанні прийняти за основу, що і було зроблено Верховною Радою України 22.10.2025 голосами 285 народних депутатів України. Зазначимо, що має сприяти пошвавленню наукового інтересу до вивчення проблеми співвідношення та взаємодії цивільного та трудового права як у цілому, так і щодо окремих їх інститутів.

Вказане питання, враховуючи його історичний аспект (трудове право як самостійна галузь права має одним зі своїх «першоджерел» інститут особистого найму цивільного права), а також приватно-правову природу частини відносин, що входять до предмету трудового права, є постійним об'єктом досліджень представників науки як цивільного, так і трудового права. Зауважимо, що у цих дослідженнях представники науки цивільного права здебільшого акцентують увагу на поступовому зникненні межі між цивільним і трудовим правом [3, с. 471].

Варто підкреслити, що ця позиція знайшла своє відображення у проєкті Оновленої книги I ЦК України. Річ у тому, що у її ст. 1 визначено, що ЦК України та інші джерела приватного права застосовуються до приватних відносин, а відносини розглядаються як приватні, якщо їх публічний характер не визначений законом або не впливає з їх змісту. Це, на думку суб'єктів права законодавчої ініціативи, висловлену у пояснювальній записці до проєкту Оновленої книги I ЦК України, має забезпечити цілісність підходу до регулювання усіх приватних сфер (підприємництва, корпоративних відносин, інформаційних відносин тощо). Здається, що з цим пов'язано і невключення до проєкту припису ст. 9 чинного ЦК України, яка дозволяє субсидіарне застосування його положення, зокрема, до врегулювання трудових відносин. Таким чином, у проєкті Оновленої книги I ЦК України приватно-правова частина трудового права розглядається як предмет регулювання цивільного законодавства, яке за змістом вказаних положень фактично ототожнюється з приватним. У свою чергу, у проєкті ТК України (п. 4 ст. 16) зазначається, що «правові норми, що регулюють цивільні відносини, і принципи цивільного права можуть застосовуватися субсидіарно для врегулювання трудових відносин лише за наявності прогалини у правовому регулюванні і якщо це не суперечить засадам та правовим принципам регулювання трудових відносин, визначеним у статті 2 цього Кодексу». Звісно, що зазначені положення проєктів Оновленої книги I ЦК України та ТК України мають бути узгоджені між собою.

Варто підкреслити, що поява та розвиток трудового права як самостійної галузі права пов'язані з об'єктивною необхідністю правового регулювання колективної праці несамоїтного характеру в умовах індустріального (промислового) виробництва, оскільки трудове право забезпечило належну організацію такої праці шляхом застосування важелів адміністративного характеру («хазяйська влада») та підтримання балансу між інтересами працівників та роботодавців шляхом надання працівникам прав і гарантій соціального характеру, що було неможливо зробити виключно цивільно-правовими засобами. У зв'язку з цим, залучення працівників до праці стало відбуватися шляхом укладення трудового договору, серед умов якого з'явилося, зокрема, регулювання робочого часу та часу відпочинку, інші питання соціального захисту працівників тощо, тобто у трудовому договорі поряд з організаційним елементом відокремився і соціальний. Таким чином, можна прийти до висновку, що трудове право як галузь права історично спрямована переважно на регулювання колективної праці, коли працівник виконує певну роботу у складі колективу, організацією та управлінням якої займається роботодавець, який одночасно змушений надавати працівнику певні соціальні гарантії, спрямовані на збереження та відновлення його здатності до праці. У той же час правове регулювання суспільних відносин, у яких застосовується самостійна праця поза впливу іншої сторони відносин, а предметом договірних відносин виступає «уречевлений результат праці, який є відділним від праці людини та може самостійно виступати в майновому обороті» [4, с. 98] залишилось за цивільним правом.

Проте розвиток науки та технології не стоїть на місці. В умовах четвертої інформаційної революції, формування постіндустріального інформаційного суспільства та цифровізації суспільного життя суттєві зміни відбуваються і у сфері організації праці. Хоча колективна несамостійна праця як така не зникає, все більшого поширення набуває несамостійна праця індивідуального характеру, що дозволяє поряд зі стандартними формами зайнятості виділяти й їх нестандартні (нетипові) форми, такі як: 1) праця поза офісом, у тому числі телепрацівники (комп'ютерні надомники); 2) запозичена праця; 3) часткова та тимчасова зайнятість; 4) гнучкий робочий графік тощо [5, с. 86]. На думку С.С. Савчука, до нестандартних форм зайнятості відносяться: тимчасова зайнятість, робота неповний робочий час і робота за викликом, позикова праця та інші багатосторонні трудові правовідносини, приховані трудові правовідносини, а також залежна самозайнятість. Причому спеціально зазначається, що нестандартна зайнятість займає чільне місце при використанні онлайн-платформ та в гіг-економіці [6, с. 526]. У свою чергу, С.В. Венедіктов пише, що «під нестандартними формами зайнятості слід розуміти різновид оплачуваної трудової діяльності, що реалізується здебільшого в межах законодавства про працю, але з відступом від критеріїв, притаманних так би мовити традиційним трудовим правовідносинам, тобто таким, що передбачають виконання роботи повний робочий день, на постійній основі, під безпосереднім керівництвом одного роботодавця, у належному йому приміщенні, з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку та включенням в трудовий колектив. Таким чином, для нестандартних форм зайнятості не завжди можуть бути притаманними стабільність, безперервність, виконання роботи в межах повного робочого часу та чітке підпорядкування трудовому законодавству. До нестандартних форм зайнятості відносяться: 1) трудові правовідносини, що виникають на підставі трудових договорів строкового характеру; 2) робота на умовах неповного робочого часу та робота за викликом (трудові договори з нефіксованим робочим часом); 3) запозичена праця (багатосторонні трудові правовідносини); 4) надомна та дистанційна робота; 5) робота з використанням цифрових платформ; 6) прихована зайнятість та залежна самозайнятість» [7, с. 21-22]. При цьому у літературі висловлена думка, що «доктрину трудового права потрібно модифікувати так, щоб предмет трудового права поширювався на будь-які відносини із застосуванням несамостійної праці незалежно від форм її організації» [8, с. 489], з чим варто погодитися. Річ у тому, що в обох випадках (стандартна та нестандартна зайнятість) йдеться про несамостійну працю, яка має регулюватися трудовим правом, оскільки саме воно поєднує організаційний та соціальний елемент. Водночас слід зауважити, що регулювання такої праці вимагає суттєвих змін у самому трудовому праві (фактично його модернізації) оскільки положення, які регулюють колективну несамостійну працю, не завжди підходять для регулювання індивідуальної несамостійної праці.

Зазначимо, що останнім часом питання правового регулювання нестандартних форм зайнятості, у яких застосовується переважно індивідуальна несамостійна праця, стали предметом підвищеної уваги законодавця. Так, до КЗпП України внесені зміни, які стосуються: 1) дистанційної роботи (закони України «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)» від 30.03.2020 № 540-IX та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 № 1213-IX); 2) праці з нефіксованим робочим часом (Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18.07.2022 № 2421-IX); 3) спрощеного режиму регулювання трудових відносин (Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19.07.2022 № 2434-IX); 4) праці домашніх працівників (Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників» від 25.04.2024 № 3680-IX). Крім цього, до Закону України «Про зайнятість» внесені зміни, які легалізують запозичену працю (Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні і надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном» від 21.09.2022 № 2623-IX). А Законом № 1667-IX у законодавство України введено правове регулювання «гіг-контракту». При цьому, якщо частина змін, внесених до законодавства зазначеними законами зберігає загальну орієнтацію на трудо-правову природу регулювання нестандартної зайнятості, інша частина – вносить до нього цивільно-правові елементи.

Так, регулювання дистанційної роботи у ст. 61 КЗпП України у редакції Закону України «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)» від 30.03.2020 № 540-IX супроводжувалося внесенням змін до ст. 21 КЗпП України. У цих змінах

з загальних ознак трудового договору, притаманних всім його видам, було виключено підпорядкування працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку. Відсутня ця ознака і у ст. 34 проєкту ТК України. Вказана новела викликала бурхливу дискусію серед науковців, іноді і з негативними оцінками емоційного характеру. Так, Л.Ю. Прогонюк вважає, що «таке антисоціальне положення дає право роботодавцю самостійно змінювати істотні умови праці, без згоди дистанційного працівника. Тим самим він може нівелювати як колективні, так і індивідуальні права та інтереси працівника. Здається, вибраний законодавцем підхід до регулювання дистанційної роботи за своїм характером переважно цивілістичний, однак певною мірою дає право роботодавцю встановлювати дисциплінарний та організаційний диктат» [9, с. 158]. У свою чергу, Д.О. Новіков і О.М. Лук'янчиков назвали виключення із загальних ознак трудового договору підпорядкування працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку однією із найодіозніших трансформацій трудового законодавства, пов'язуючи таке виключення з проблемою правових симуляцій і симулякрів, яка набуває подальшого поширення, коли ми іменуємо відносини трудовими, але наповнюємо їх цивільно-правовим змістом. Причому, на їх думку, «зміст ч. 2 ст. 60 КЗпП України у редакції Закону № 540-IX чудово демонструє, як через непрофесійний підхід законодавця та відсутність протидії з боку наукової спільноти відбувається перетворення найгуманнішої галузі права, якою є трудове право, на експлуатаційний ринковий інструмент, котрому вже не досить цивілістичного поглинання сфери праці – він прагне рабовласницького повновладдя над волею працівників» [10, с. 101-102]. Однак О.М. Пономаренко вважає, що критика науковців положення про те, що при дистанційній роботі працівник не зобов'язаний підкорятися правилам трудового розпорядку, є необґрунтованою. Навпаки, підхід законодавця, за якого сторонам трудового договору пропонується самостійно домовитися про те, чи зобов'язаний такий працівник підкорятися правилам трудового розпорядку чи ні, видається цілком виправданим та дозволяє використовувати диференційований підхід залежно від потреб та інтересів кожної сторони і враховувати особливості роботи. Разом з тим, на її погляд, диспозитивний підхід в регулюванні умови про підпорядкування працівника внутрішньому трудовому розпорядку, унеможлиблює його віднесення до ознак трудового договору, за якими його можна розмежувати з цивільно-правовим договором [11, с. 27]. Погоджуючись з цим, звертаємо увагу на думку Я.В. Сімутіної, яка зазначає, що, вилучивши із поняття трудового договору положення щодо підлягання працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку, що вважалося однією із складових організаційного елементу трудових правовідносин та вказувало на виконання роботи під контролем і вказівкою роботодавця, законодавець не запропонував натомість жодної альтернативи, фактично зблизив правове регулювання виконання роботи за трудовим договором та за цивільно-правовим договором підряду чи надання послуг [12, с. 29], що не враховує їх відмінність, яка полягає в тому, що трудовий договір регулює несамостійну працю. Однак, здається, що такою альтернативою може стати включення до ознак трудового договору більш загального формулювання, ніж «підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку», наприклад, «виконання працівником роботи під управлінням та контролем роботодавця» (як у ст. 21 КЗпП України, так і у проєкті ТК України), що і є суттю організаційного елементу трудових правовідносин та дозволить зберегти несамостійність праці в трудових відносинах як підставу для їх розмежування з цивільними.

Зазначимо, що на окрему увагу серед нестандартних форм зайнятості заслуговує гіг-контракт, науковому аналізу якого за останній час у літературі присвячено багато робіт, що пояснюється, насамперед, його специфічним законодавчим регулюванням. Так згідно з п. 1 ч. 1 ст. 1 Закону № 1667-IX «гіг-контракт – цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені розділом V цього Закону». Крім цього, ст. 3 КЗпП України була доповнена положенням, згідно з яким дія законодавства про працю не поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті, визначені Законом № 1667-IX. Аналогічне формування включено і до проєкту ТК України (ч. 3 ст. 9).

Проте вивчення умов гіг-контракту, передбачених цим Законом, дозволяє не погодитися з тим, що всі його положення мають цивільно-правовий характер. Так, у ч. 1 ст. 23 Закону Закон № 1667-IX визначається, що сторони гіг-контракту можуть погодити 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 такої домовленості вважається, що гіг-спеціаліст виконує роботи (надає послуги) протягом 40 годин на тиждень). Крім цього, згідно з ч. 4 згаданої статті Закону гіг-спеціаліст має право на щорічну оплачувану перерву у виконанні робіт (наданні послуг) тривалістю 17 робочих днів, якщо гіг-контрактом не визначено більшу тривалість

такої перерви. Проте за своєю суттю ці приписи фактично дублюють відповідні положення трудового законодавства і не є таким, що є характерними для цивільного законодавства, оскільки такі положення відсутні у інших видах цивільно-правових договорів. За цих умов у літературі висловлена думка, за якою гіг-контракт фактично є прихованим трудовим договором [13, с. 104]. Однак ця точка зору не враховує, що до гіг-контракту включені і чисто цивільно-правові умови. Наприклад, в ньому передбачено, що гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги, що є характерним для договорів підряду (ст. 837 ЦК України) та про надання послуг (ст. 901 ЦК України). Саме тому більшість науковців вважає, що у гіг-контрактах поєднуються ознаки як цивільно-правового, так і трудового договору [14, с. 262], з уточненням, що він зберігає переваги гнучкості цивільно-правових відносин та забезпечує окремі соціальні гарантії гіг-спеціалісту [15, с. 430]. Є точка зору, за якою гіг-контракт розглядається як особливий вид цивільно-правового договору, який, однак, передбачає здійснення систематичної праці гіг-спеціалістом та обмежується імперативними трудо-правовими нормами [16, с. 91]. Висловлена думка, за якою гіг-контракт є змішаним договором, дуалістичний характер якого виявляється у поєднанні правил цивільного та трудового законодавства [17, с. 49]. Погоджуючись у цілому з тим, що у його сьогоденському вигляді «гіг-контракт» поєднує ознаки цивільного та трудового договору, підкреслимо, що подальше вдосконалення правового регулювання гіг-контракту доцільніше здійснювати шляхом чіткого визначення його як окремого виду трудового договору, зокрема у межах нового ТК України. Однак при визначенні умов гіг-контракту його сторонам має бути надана максимальна свобода, що є проявом поширення в трудовому законодавстві цивілістичного за своєю природою диспозитивного регулювання. І тут варто підтримати О. Пономаренко та О. Гоц-Яковлеву, які розглядають таке поширення одним із проявів конвергенції цивільного та трудового права [18, с. 68], що вимагає належного відображення у законодавстві з зазначенням, що така конвергенція не впливає на самостійність вказаних галузей права. Зрозуміло, що такий підхід не передбачає включення гіг-контракту до складу оновленого (рекодифікованого) ЦК України.

Водночас зауважимо, що визнання гіг-контракту змішаним чи комплексним договором з елементами цивільно-правового та трудового договорів виглядає дискусійним. Перш за все тому, що соціальний елемент трудового договору є невід'ємним від виконання певної роботи на його підставі і у його межах. Крім цього, в умовах зняття штучної законодавчої заборони на визнання гіг-контракту трудовим договором є ризик визнання такого договору удаваним.

Висновки. Дослідивши проблему співвідношення та взаємодії цивільного та трудового права при застосуванні таких нестандартних форм зайнятості, як дистанційна праця та гіг-контракт, слід констатувати, що їх правове регулювання має здійснюватися трудовим законодавством. Це пояснюється тим, що саме трудове законодавство регулює застосування несамотійної праці з забезпеченням соціального захисту працівника. Проте доречним виглядає при цьому широке застосування притаманного цивільному законодавству диспозитивного регулювання, що є одним із напрямків їх конвергенції. Зауважимо, що використання саме такого підходу при рекодифікації цивільного законодавства і кодифікації трудового має забезпечити належне правове регулювання відповідних суспільних відносин як правової бази для успішного розвитку всіх сфер суспільного життя в умовах їх цифровізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Проект Закону «Про внесення змін до Цивільного кодексу України у зв'язку із оновленням (рекодифікацією) положень книги другої». URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/57356> (дата звернення 11.11.2025).
2. Проект Трудового кодексу України. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/12/d1_proekt-trudovogo-kode__su-ukrayiny-25122024.pdf (дата звернення 11.11.2025).
3. Майданик А.Р. Цивільне право. Загальна частина: підручник. Київ : Алерта, 2012. Т. 1: Вступ у цивільне право. 471 с.
4. Вавженчук С. Предмет трудового права (частина 2: науково-правові концепції). *Публічне право*. 2023. № 2. С. 93–101. DOI: <https://doi.org/10.32782/2306-9082/2023-50-10>.
5. Величко Л. Світові тенденції експансії трудового права. *Підприємство, господарство, право*. 2017. № 8. С. 86–88. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2017/8/18.pdf>.
6. Савчук С.С. Міжнародно-правове регулювання нестандартних форм зайнятості. *Правова держава*. 2020. Вип. 31. С. 522–532. DOI: <https://doi.org/10.33663/0000-0002-3162-2369>.
7. Венедіктов А.В. Трудове право України: підручник. Друге видання, перероблене і доповнене. Київ: Діа, 2024. 228 с.

8. Анатійчук В.В. Трансформація поняття «праця» з позицій розвитку нестандартних форм зайнятості. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025, № 3, ч. 1. С.480–490. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.1.73>.
9. Прогонюк Л.Ю. Проблеми правового регулювання дистанційної роботи в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 1. С. 157–160. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-1/38>.
10. Новіков Д.О., Лук'янчиков О.М. Цивілістичний характер змін у Кодексі законів про працю України, пов'язаних із впровадженням правового регулювання дистанційної роботи. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 4. С. 100–103. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2020-4/23>.
11. Пономаренко О.М. Проблема розмежування трудового і цивільного договору в умовах гіг-економіки. *Актуальні проблеми інноваційної економіки та права*. 2024. № 3. С. 24–30. DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2024-3-5>.
12. Сімутіна Я.В. Вплив інформаційних технологій на поняття та зміст трудових правовідносин. *Соціально-трудові права і виклики цифровізації* : монографія / кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ : Ніка-Центр, 2023. С. 12–45.
13. Луценко О.Є. Винятки та виключення у поширенні сфери дії норм трудового права. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2025. Вип. 87 (2). С. 99–104. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.2.14>.
14. Серета О., Юшко А. Гіг-контракти: поняття, сторони, зміст, юридична природа. *Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія* / кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. С. 262–286.
15. Сімутіна Я.В. Основні тенденції розвитку трудового законодавства України в умовах цифрової економіки. *Правова держава*. 2022. Вип. № 33. С. 421–434. DOI: <https://doi.org/10.33663/1563-3349-2022-33-421-433>.
16. Саєнко Ю.О. Способи реалізації права на працю в правовому режимі Дія-сіти. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «ПРАВО»*. 2023. Вип. 37. С. 86–93. DOI: <https://doi.org/10.34142/23121661.2023.37.11>.
17. Іващенко В., Колісник А., Кульбашна О. До питання правової природи гіг-контракту. *Юридичний вісник*. 2022. № 4. С. 42–51. DOI: <https://doi.org/10.32782/yuv.v4.2022.5>.
18. Пономаренко О.М., Гоц-Яковлева О.В. Конвергенція цивільного і трудового права у сфері договірної регулювання відносин, у яких людина реалізує право на працю. *Актуальні проблеми інноваційної економіки та права*. 2024. № 2. С. 65–69. DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2024-2-12>.