

## ОСОБЛИВИ ВИДИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

### SPECIAL TYPES OF EMPLOYMENT CONTRACT ACCORDING TO THE LEGISLATION OF UKRAINE

Тищенко О.В., д.ю.н., професорка,  
професорка кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
*Київський національний університет імені Тараса Шевченка*

Черноус С.М., к.ю.н., доцентка,  
доцентка кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
*Київський національний університет імені Тараса Шевченка*

Дунаєвська Л.Г., к.ю.н., доцентка,  
доцентка кафедри кримінального процесу та криміналістики  
*Київський національний університет імені Тараса Шевченка*

Стаття присвячена проблемам правового регулювання застосування окремих видів трудового договору в сучасних умовах. Розкривається еволюція закріплення контракту як виду трудового договору в законодавстві про працю України. Підкреслюється значення рішення Конституційного Суду України щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») для практики застосування контрактів.

Наголошується, що останні тенденції активізації застосування контракту в окремих галузях національної економіки зумовлені необхідністю проведення реформування порядку кадрового забезпечення. Досліджуються правові зміни в цьому напрямку щодо запровадження контракту у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури. Підтримується точка зору про доцільність застосування контракту як виду трудового договору в сфері культури.

Аналізуються правові напрями запровадження контракту з державними службовцями, зосереджується увага на питаннях правового регулювання окремих аспектів застосування контракту з державними службовцями, зокрема вказується на проблеми визначення категорій державних службовців з якими укладатиметься контракт. Висловлюється точка зору щодо необхідності внесення відповідних змін до законодавства про державну службу України стосовно уточнення порядку укладання контракту з державними службовцями.

Вивчаються питання запровадження нового виду угоди – гіг-контракту як виду договору, 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. Висловлюється позиція про юридичну природу вказаного виду угод. Обґрунтовується думка, що гіг-контракт слід розглядати як вид трудового договору з огляду на наявність родових ознак трудових правовідносин. Критикуються положення чинного законодавства про віднесення цього виду договору до цивільно-правових угод.

**Ключові слова:** ринок праці, трудовий договір, контракт, особливий вид трудового договору, трудові правовідносини, гіг-контракт.

The article is devoted to the problems of legal regulation of the application of certain types of employment contracts in modern conditions. The evolution of establishing the contract as a type of labor contract in the labor legislation of Ukraine is revealed. The significance of the decision of the Constitutional Court of Ukraine regarding the official interpretation of the third part of Article 21 of the Labor Code of Ukraine (the case on the interpretation of the term "legislation") for the practice of applying contracts is emphasized.

It is emphasized that the latest trends in the intensification of the use of the contract in certain sectors of the national economy are due to the need to reform the procedure for personnel support. Legal changes in this direction regarding the introduction of a contract in the field of culture and the competitive procedure for the appointment of heads of state and communal cultural institutions are being studied. The point of view about the expediency of using the contract as a type of labor contract in the field of culture is supported.

The legal directions of the introduction of the contract with civil servants are analyzed, the attention is focused on the issues of legal regulation of certain aspects of the application of the contract with civil servants, in particular, the problems of determining the categories of civil servants with whom the contract will be concluded are pointed out. A point of view is expressed regarding the need to make appropriate changes to the legislation on the civil service of Ukraine regarding the clarification of the procedure for concluding a contract with civil servants.

The issues of introducing a new type of agreement – a gig-contract as a type of contract, under which a gig-specialist undertakes to perform work and/or provide services in accordance with the tasks of a resident of Diya City as a customer, and a resident of Diya City undertakes to pay for the work performed and/or or provided services and provide the gig-specialist with proper conditions for performing work and/or providing services, as well as social guarantees. The position is expressed about the legal nature of the indicated type of transactions. The opinion is substantiated that the gig-contract should be considered as a type of employment contract due to the presence of generic signs of labor relations. The provisions of the current legislation regarding the classification of this type of contract as civil law agreements are criticized.

**Key words:** labor market, labor contract, contract, special type of labor contract, labor relations, gig-contract.

**Актуальність.** Ринок праці і трудові відносини, які складаються в конкретних суспільно-історичних умовах, відображають особливості соціальної політики держави та рівень ефективності соціально-правового захисту прав працівників, як сторони трудового договору. Реалізуючи свої здібності до продуктивної і творчої праці, працівники прагнуть до дієвої реалізації себе в якості фахівців із забезпеченням роботодавцем відповідних мотиваційних стимулів, насамперед у формі заробітної плати, які спонукають працівників до підвищення виробничих показників і здобутків у професійній сфері. Трудові відносини, які існують на сучасному ринку праці України, відображають значні проблеми нестабільної економіки, що насамперед викликано умовами правового режиму воєнного стану,

спричиненого повномасштабним вторгненням РФ. В цих умовах, надзвичайно актуальним постає питання удосконалення трудового законодавства з урахуванням потреб часу. Є нагальна необхідність, крім іншого, зосередити увагу на тенденціях застосування особливих видів трудового договору, таких, як-от: контракт для окремих категорій працівників.

**Мета статті** дослідити питання особливостей правового регулювання застосування контракту як угоди про працю та підстави виникнення трудових правовідносин в Україні з окремими категоріями працівників (працівниками культури, державними службовцями тощо). Розглянути проблему правової сутності гіг-контрактів в аспекті визначення їх юридичної природи.

**Аналіз основних публікацій та досліджень.** Теоретичним та практичним проблемам договірної регулювання трудових правовідносин присвячені праці багатьох українських науковців. Серед них: Андрій В., Волинець В., Гетьманцева Н., Дуюнова О., Іншин М., Лосиця І., Мельничук Н., Мельник К., Міщук М., Панасюк О., Щербина В., Ярошенко О. та ін. Проте, складні реалії сучасного світу спонукають до подальшого ґрунтовного аналізу процесів вдосконалення національного трудового законодавства України, зокрема стосовно регулювання застосування контракту як особливого виду трудового договору.

**Виклад основного матеріалу.** Початок 90-х років ХХ ст. співпав з кризово-стагнаційними процесами економіки, і, відповідно, потребував залучення активних форм для системного запуску реформ і змін для розбудови незалежної України. Одним з таких інноваційних кроків мало стати запровадження нового виду трудового договору – контракту. Законом від 20.03.1991 р. № 871-ХІІ «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки» відповідні зміни вносилися до основного кодифікованого акту про працю України. Частина третя ст.21 КЗпП України була викладена у такій редакції: Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законодавством [1]. Слід відмітити, що таке визначення контракту, на наш погляд, з самого початку звело нанівець його значимість, як особливого виду трудового договору, оскільки визначення сфери його застосування законодавством, по суті, зумовило можливість його застосування для всіх категорій працівників.

Хоча всупереч наведеному визначенню, на самому початку впровадження контракту, його дія спрямувалася насамперед на керівників підприємств, установ, організацій. Виходячи зі змісту ст.16 діючого на той час Закону України «Про підприємства в Україні» від 27.03.1991 р. № 887-ХХІІ, при найнятті (призначенні, обранні) власником або уповноваженим ним органом керівника підприємства на посаду з ним укладається контракт (договір, угода), в якому визначаються права, строки найняття, обов'язки і відповідальність керівника підприємства перед власником та трудовим колективом, умови його матеріального забезпечення і звільнення з посади з урахуванням гарантій, передбачених контрактом (договором, угодою) та законодавством України [2]. Тобто, як бачимо, застосування контракту стосувалося найманих керівників підприємств, установ, організацій, метою укладання контрактів з якими було встановлення підвищеної відповідальності сторін трудових правовідносин за показники діяльності підприємства, установи, організації. Про це йшлося і в п. 4 Декрету Кабінету Міністрів України від 15.12.1992 р. № 8-92, яким встановлювалося, що наймання керівника підприємства, що є у загальнодержавній власності, здійснюється шляхом укладання з ним контракту [3]. На виконання положень вказаного нормативного акту та вдосконалення порядку застосування контрактної форми наймання на роботу керівників підприємств, що є у державній власності, Постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.1993 р. № 203 було затверджено Положення про порядок укладання контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, при найманні на роботу [4]. Для інших категорій працівників питання порядку укладання контракту врегульовувалося (і врегульовується до сьогодні) Постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 р. № 170 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» та наказом від 15.04.1994 р. № 23 «Про затвердження

Типової форми контракту з працівником» [5]. Утім, слід наголосити, що спроби належно врегулювати застосування контракту як виду трудового договору так і не призвели до ефективних результатів на практиці. Найпоширенішою проблемою, яка виникла щодо контракту, було, як зазначалося вище, неоднозначне трактування при застосуванні окремими органами державної влади, а також підприємствами, установами та організаціями положення частини третьої статті 21 КЗпП України, за яким сфера застосування контракту визначається законодавством. У зв'язку з цим, Київська міська рада професійних спілок звернулася до Конституційного Суду України щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України. У Рішенні Конституційного Суду України від 09.07.1998 р. (Справа про тлумачення терміну «законодавство» № 17/81-97 № 12-рп/98) стосовно цього питання зазначено, що Конституційний Суд України на підставі аналізу матеріалів справи вважає, що останнім часом відбувається необґрунтоване розширення сфери застосування контракту, яка виходить навіть за межі, визначені законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України. Все це не сприяє створенню умов для повного здійснення громадянами права на працю, ускладнює становище працівників, знижує реальність гарантій трудових прав громадян, встановлених Конституцією і законами України.

Виходячи з необхідності посилення правових засобів захисту прав громадян у галузі праці, унеможливлення їх ущемлення, додержання вимог ратифікованої Україною Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця, Конституційний Суд України визнає за доцільне в подальшому обмежити визначення сфери застосування контракту лише законами, що є прерогативою Верховної Ради України [6]. Працюючи в напрямку удосконалення врегулювання контракту як виду трудового договору, законодавчий орган України, обґрунтовано спираючись на потреби ринку праці, вніс відповідні зміни до Кодексу законів про працю України. А саме: Законом України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» від 24.12.1999 р. № 1356-ХІV, останнє речення частини третьої статті 21 викладено у редакції: «Сфера застосування контракту визначається законами України» [7]. Вказаний підхід, певною мірою, дозволив зрівноважити дану проблему. Аналіз законів України дозволяє констатувати, що у правовому полі нашої держави, в загальному, на сьогодні діє більше п'ятдесяти законів, якими передбачено укладання контракту з окремими категоріями працівників. Серед них: помічник адвоката, науково-педагогічні працівники, педагогічні працівники, особи, які здійснюють професійну діяльність у спорті, іноземці тощо.

Здавалося б позитивні тенденції очевидні і контракт стане тим важелем у трудових відносинах, який спонукає як роботодавців, так і працівників до підвищеної відповідальності у виконанні покладених завдань та максимального взаємного узгодження інтересів його сторін. Але негативне явище правового дилетантизму, яке, на жаль, набуло поширення в суспільстві, не спонукало до глибокого розуміння сутності та особливостей контракту. Натомість, контракт здебільшого розглядався в двох аспектах: як строковий трудовий договір; як угода, що укладається у письмовій формі. Таке звужене розуміння контракту, неврахування правових можливостей, які надає закон через такий вид трудового договору для оптимізації інтересів сторін (додаткових підстав для його розірвання, які можуть встановлюватися сторонами, а також незабезпечення умов для підвищення ініціативності працівників, наприклад, через систему додаткових бонусів в оплаті праці, інших пільг та переваг), по суті, знецінило значення та переваги контракту у порівнянні з класичним трудовим договором. Означена

ситуація не могла не вплинути на процес реформування законодавства про працю, і, як наслідок, спостерігається тенденція, що у більшості поданих проєктів кодифікованого акту про працю (Проект Трудового кодексу України № 1658 від 20.05.2015 р., Проекти Трудового кодексу України № 2410-1 від 07.11.2019 р., № 2410 від 08.11.2019 р., Проект Закону про працю № 2708 від 28.12.2019 р. тощо), контракт як вид трудового договору відсутній, його замінено строковим трудовим договором [8, с. 97-99].

Водночас на практиці контракт почав розглядатися як один з засобів для проведення реформування кадрового забезпечення певної галузі. Саме цим було обумовлено впровадження контракту як особливого виду трудового договору в сфері культури. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» від 28.01.2016 р. № 955-VIII внесені зміни до ст. 21 Закону України «Про культуру» від 14.10.2010 р. № 2778-VI, згідно яких встановлювалося, що керівники державних та комунальних закладів культури призначаються на посаду шляхом укладення з ними контракту строком на п'ять років за результатами конкурсу. Трудові відносини з професійними творчими працівниками (художнім та артистичним персоналом) державних та комунальних закладів культури оформлюються шляхом укладення контрактів [9]. Крім того, цим Законом встановлюється укладання контракту за результатами конкурсу для таких категорій працівників: керівників державних та комунальних музеїв (ст. 26 Закону України «Про музеї та музейну справу» від 29.06.1995 року № 249/95-ВР); керівників державних та комунальних бібліотек, керівників централізованих бібліотечних систем (ст. 24 Закону України «Про бібліотеки і бібліотечну справу» від 27.01.1995 року № 32/95-ВР); керівників адміністрації історико-культурних заповідників (абзац третій ч. 2 ст. 33<sup>2</sup> Закону України «Про охорону культурної спадщини» від 08.06.2000 року № 1805-III).

Відповідно до ч. 2 та ч. 3 Прикінцевих положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури», «набрання чинності цим Законом є підставою для припинення безстрокового трудового договору з керівниками державних та комунальних закладів культури, а також з професійними творчими працівниками (художнім та артистичним персоналом) державних та комунальних закладів культури... З працівниками художнього та артистичного персоналу, які перебувають у трудових відносинах з державними та комунальними закладами культури, протягом одного року з дня набрання чинності цим Законом укладається контракт строком від одного до трьох років без проведення конкурсу.

Органи управління державних та комунальних закладів культури протягом шести місяців з дня набрання чинності цим Законом зобов'язані припинити безстрокові трудові договори з керівниками державних та комунальних закладів культури і провести конкурс на заміщення посад керівників таких закладів у порядку, визначеному цим Законом» [9]. Організаційні засади проведення конкурсу на заміщення посад художнього та артистичного персоналу закладів культури державної та комунальної форм власності було визначено в Порядку формування на конкурсній основі кадрового складу художнього та артистичного персоналу державних та комунальних закладів культури, затвердженому наказом Міністерства культури України 01.07.2016 р. № 497 [10], де прописані правові основи підготовки, проведення та підведення результатів конкурсу на заміщення посад вказаних категорій працівників закладів культури. Це мало оновити та покращити

процес добору кадрів у закладах культури, щоб підвищити їх відповідальність за виконання особливо важливої для суспільства, з точки зору національних традицій та ідеологічних аспектів, творчої діяльності. Як проголошувалося в Довгостроковій стратегії розвитку української культури – стратегії реформ, схваленій розпорядженням Кабінету Міністрів України від 01.02.2016 р. № 119-р, стратегічними цілями є: децентралізація, демократизація, реструктуризація – реформування системи управління культурою, зокрема передача повноважень та ресурсів разом із відповідальністю на місця; запровадження стандартів надання безоплатних послуг у сфері культури державою як необхідної передумови децентралізації сфери культури; розвиток системи контролю та моніторингу, вдосконалення системи статистичної звітності, що відповідає європейським та світовим нормам і стандартам; залучення до процесу прийняття політичних рішень та їх реалізації громадськості шляхом створення громадських та експертних рад, громадських обговорень та публічної звітності; запровадження конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури; розвиток міжвідомчої співпраці в різних секторах культури [11]. Здавалося б розуміння перспективи оновлення правового регулювання виникнення трудових правовідносин у сфері культури очевидне, проте, далеко не у всіх представників творчих професій це викликало схвалення і підтримку. Як наслідок, професійна спілка представників культури України ініціювала звернення до Конституційного Суду України з метою одержання офіційного тлумачення окремих положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури», яким запроваджувався конкурс та контракт з працівниками культури. Представники профспілок у своєму зверненні акцентували увагу на тому, що цитовані вище Прикінцеві положення Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» погіршують умови праці творчих працівників, а це суперечить законодавству України. Проблема не лише в погіршенні умов праці, як підкреслили у своєму зверненні представники профспілки працівників культури України, а й повній антиконституційності процедури звільнення, де відсутнє право працівника відмовитися від примусового звільнення чи мати шанс оскаржити таке звільнення в судах загальної юрисдикції [12]. На підставі аналізу чинного законодавства України, яке регулює запровадження контрактної форми трудового договору у сфері культури, Конституційний Суд України у своєму рішенні у справі за конституційними скаргами Байшева Павла Вікторовича, Бурлакової Ольги Олександрівни, Даць Ірини Вільямівни, Дедковського Вячеслава Вікторовича, Желізняка Михайла Васильовича, Кожухарової Людмили Анатоліївни щодо відповідності Конституції України (конституційності) пунктів 2, 3 розділу II «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» від 28 січня 2016 року № 955-VIII зі змінами від 12.07.2019 р. зазначив, що звуження змісту та обсягу існуючих конституційних прав і свобод людини і громадянина є їх обмеженням; Верховна Рада України повноважна ухвалювати закони, що встановлюють обмеження, відповідно до таких критеріїв: обмеження щодо реалізації конституційних прав і свобод не можуть бути свавільними та несправедливими, вони мають встановлюватися виключно Конституцією і законами Укра-

їни, переслідувати легітимну мету, бути обумовленими суспільною необхідністю досягнення цієї мети, пропційними та обґрунтованими, у разі обмеження конституційного права або свободи законодавець зобов'язаний запровадити таке нормативне регулювання, яке дасть можливість оптимально досягти легітимної мети з мінімальним втручанням у реалізацію цього права або свободи і не порушувати сутнісний зміст такого права (абзац восьмий підпункту 2.2 пункту 2 мотивувальної частини).

Як убачається з матеріалів справи, суб'єктів права на конституційну скаргу повідомили про зміну істотних умов праці, запропонували їм укласти контракт і продовжувати працювати. Однак Байшев П.В., Бурлакова О.О., Даць І.В., Дедковський В.В., Желізняк М.В., Кожухарова Л.А. відмовилися від подальшої роботи на таких умовах і в цей спосіб реалізували своє гарантоване частиною першою статті 43 Конституції України право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку вони вільно обирають або на яку вільно погоджуються. Тобто обсяг права на працю залишився незмінним, авторів клопотань не обмежили в цьому конституційному праві.

Отже, змінивши Законом форму трудового договору з безстрокової на контрактну, законодавець реалізував свої повноваження у сфері законодавчого визначення засад регулювання праці і зайнятості (пункт 6 частини першої статті 92 Конституції України), не обмеживши суб'єктів права на конституційну скаргу у їхніх конституційних правах на працю, а лише змінив спосіб реалізації цих прав [13]. На нашу думку, застосування контрактного виду трудового договору з працівниками закладів культури є обґрунтованим, оскільки це стимулюватиме ефективність їх діяльності і сприятиме професійному розвитку.

Також, певну дискусію викликали законодавчі кроки щодо поширення можливості застосування контракту в сфері державної служби. Запровадження контракту в органах державної служби було презентовано як вагома складова перезавантаження влади [14]. Хоча, проблемність ситуації, на нашу думку, підсилюється відсутністю єдиних критеріїв та підходів щодо укладання контракту з державними службовцями, зокрема не зрозуміло, яким чином обирати ті категорії посад державних службовців, які мають працювати за контрактом. Вказане обумовлено тим, що згідно п.3 ст.34 Закону України «Про державну службу», чисельність посад державної служби в державному органі, на які здійснюється строкове призначення, не може перевищувати 7 відсотків загальної штатної чисельності посад державної служби в державному органі [15]. Не врегулював цю проблему і Порядок укладання контрактів про проходження державної служби, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.2020 р. № 494, п.7 якого передбачено, що суб'єкт призначення або керівник державної служби приймає рішення про віднесення посади державної служби до посад, призначення на які здійснюється з укладанням контракту, до прийняття наказу (розпорядження) про оголошення конкурсу на зайняття такої посади або до заміщення такої посади шляхом переведення [16]. Тобто, в основу покладено суб'єктивний фактор на якому базується рішення керівника органу державної служби. Виникає парадоксальна ситуація, що містить ознаки дискримінації стосовно певного кола державних службовців, які змушені будуть працювати за строковим трудовим договором з особливими вимогами, які прописані в контракті. Очевидною є нерівномірність у визначенні умов для праці державних службовців, чому одні мають працювати безстроково, а для інших визначено тимчасовий характер роботи і ключові показники результативності, ефективності та якості їх виконання, які повинні відображати кінцевий результат, на досягнення якого спрямовано діяльність особи. На наш погляд, за таких умов порушується принцип встановлення рівних умов праці, що є недопустимим.

Цікавою новелою в аспекті осучаснення законодавства України є запровадження інституту гіг-контрактів, передбаченого Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15.07.2021 р. № 1667-ІХ. Згідно із ст.1 даного Закону, 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. Проте, ст.16 даного Закону має назву «Трудовий контракт», який визначається, як особлива форма трудового договору, спрямована на забезпечення умов для ініціативності та самостійності працівника з урахуванням його індивідуальних здібностей і професійних навичок, підвищення взаємної відповідальності сторін. При цьому, слід звернути увагу, що в ст. 17-21 Закону «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» застосовуються правові поняття, які є родовими, що характеризують наявність трудових правовідносин, а саме: час виконання робіт, умови перебування гіг-спеціалістів за визначеним місцем виконання робіт, виконання роботи протягом не більше 40 годин на тиждень, ненормований час для виконання робіт, контроль за виконанням робіт, час відпочинку, перерва протягом дня, щотижневий відпочинок, додаткові компенсаційні виплати чи гарантії, правила охорони праці тощо [17]. З огляду на це, на нашу думку, некоректно розглядати цей вид договору як цивільно-правову угоду. На підтримку такої позиції доречно звернутися до міжнародних актів у сфері праці. Зокрема, як записано в п.11 Рекомендації Міжнародної організації праці щодо трудових правовідносин № 198 від 31.05.2006 р., з метою сприяння визначенню факту існування трудових відносин державичлени Організації повинні в рамках своєї національної політики, про яку йдеться в цій Рекомендації, розглянути можливість: (а) передбачення широкого набору засобів для визначення існування трудових відносин; (б) установаження правової презумпції існування трудових відносин у тому випадку, коли визначена наявність однієї чи декількох відповідних ознак [18]. Тобто, торування ідеї наявності трудових правовідносин може базуватися на фіксуванні хоча б однієї з їх родових ознак. Звідси, дискусійним вважаємо наведене вище положення Закону «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», що гіг-контракти слід вважати цивільно-правовими угодами. Більш обґрунтованою видається точка зору щодо приналежності гіг-контрактів до особливих видів трудового договору, адже, як вже наголошувалося нами у попередніх публікаціях, йдеться, по суті, про трудові правовідносини [19, с. 211].

**Висновки.** Враховуючи вищезазначене, варто підсумувати:

1. Контракт, як вид трудового договору, тривалий час не виправдовував очікування щодо його ефективності для врегулювання інтересів сторін трудових правовідносин, оскільки недосконале правове регулювання, відсутність фахових знань щодо специфіки укладання контракту суттєво вплинули на його значення і нівелювали його сутність як особливого виду трудового договору; контракт став ототожнюватися виключно з строковим трудовим договором, що укладається у письмовій формі. Відповідно, виникла проблема сенсу існування контракту в трудових правовідносинах, про що засвідчують останні проекти кодифікованого акту про працю, де відсутній такий вид трудового договору як контракт. Проте, вважаємо, що в сучасних умовах, з огляду на потенційні можливості, які надає контракт сторонам трудового договору, відмовлятися від такого виду договору не варто.

2. Застосування контракту як виду трудового договору для працівників сфери культури є прийнятним та доцільним, враховуючи те, що специфіка їх діяльності перед-

бачає створення, тиражування, розповсюдження, демонстрування, популяризацію, збереження і використання культурних благ та культурних цінностей для задоволення культурних потреб населення. Отже, зважаючи на визначальний вплив, який здійснюють працівники сфери культури на формування як окремої людини, так і суспільства у цілому та урахуваючи виняткову творчу складову їх діяльності, існує об'єктивна необхідність впровадження особливої форми регулювання трудових відносин такої категорії працівників з метою створення потужного кадрового потенціалу в означеній сфері.

3. Запровадження контракту в державній службі буде ефективним лише за умови удосконалення правового регулювання укладання контракту з державними служ-

бовцями на засадах рівності та демократії, а не вибірковості та невизначеності.

4. Враховуючи потреби сучасного ринку праці в напрямку розвитку IT-сфери, заслуговує на увагу введення в законодавство України нового виду угоди – гіг-контракту. Базуючись на особливостях цієї угоди, виписаних у Законі України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» та урахуваючи підходи МОП до визначення ознак трудових відносин, доцільно наголосити, що більшість наведених у національному законодавстві ознак притаманні трудовим правовідносинам, тому, попри відповідне уточнення в законодавстві, гіг-контракт, на нашу думку, на сьогоднішній день розглядається як цивільно-правову угоду.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки: Закон України від 20.03.1991 р. № 871-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12#Text> (дата звернення 10.06.2022).
2. Про підприємства в Україні: Закон України від 27.03.1991 р. № 887-XXII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/887-12#Text> (дата звернення 14.06.2022).
3. Про управління майном, що є у загальнодержавній власності: Декрет Кабінету Міністрів України від 15.12.1992 р. № 8-92. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/8-92#Text> (Дата звернення 15.06.2022)
4. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 р. № 170. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-п#Text> (дата звернення 15.01.2022).
5. Про затвердження Типової форми контракту з працівником: Наказ від 15.04.1994 р. №23. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94#Text> (дата звернення 15.06.2022)д
6. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України(справа про тлумачення терміну «законодавство»)9 липня 1998 року № 12-рп/98.Справа № 17/81-97. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98#Text> (дата звернення 04.07.2022)д
7. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України: Закон України 24.12.1999 р. № 1356-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1356-14#Text> (дата звернення 07.07.2022)д
8. Тищенко О.В. Контракт як вид трудового договору: оновлення чи архаїзм? *Права людини в епоху цифрових трансформацій* : Матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, Національний авіаційний університет, 25 лютого 2022 р. Том 2. Тернопіль : Вектор, 2022. 237 с. С. 96-101.
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури: Закон України від 28.01.2016 р. № 955-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/955-19#Text> (Дата звернення 17.07.2022)
- 10.Порядок формування на конкурсній основі кадрового складу художнього та артистичного персоналу державних та комунальних закладів культури: Затверджений наказом Міністерства культури України 01.07.2016 № 497. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1029-16#n5> (дата звернення 17.07.2022)
11. Довгострокова стратегія розвитку української культури – стратегії реформ: Схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 01.02.2016 р. №119-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/nras/248862610> (дата звернення 19.07.2022)
12. Конституційне звернення професійної спілки працівників культури України про офіційне тлумачення положень частин 2 та 3 Прикінцевих положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» від 28.01.2016 р. № 955-VIII. URL: [https://ccu.gov.ua/sites/default/files/ccu/14\\_3276.pdf](https://ccu.gov.ua/sites/default/files/ccu/14_3276.pdf) (дата звернення 23.07.2022).
- 13.Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними скаргами Байшева Павла Вікторовича, Бурлакової Ольги Олександрівни, Даць Ірини Вільямівни, Дедковського Вячеслава Вікторовича, Желізняка Михайла Васильовича, Кожухарової Людмили Анатоліївни щодо відповідності Конституції України (конституційності) пунктів 2, 3 розділу II «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» від 28 січня 2016 року № 955-VIII зі змінами від 12.07.2019 р. № 3-243/2018 (3254/18, 4772/18, 6232/18, 6820/18, 2945/19, 1821/19).URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va05p710-19#n2> (дата звернення 27.07.2022).
- 14.Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади: Закон України від 19.09.2019 р. № 117-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/117-20> (дата звернення 06.08.2022).
- 15.Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/889-19> (дата звернення 06.08.2022).
- 16.Порядок укладення контрактів про проходження державної служби: Затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.2020 р. № 494. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/494-2020-п#Text> (дата звернення 10.08.2022).
- 17.Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15.07.2021 р. № 1667-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (дата звернення 12.10.2022).
- 18.Рекомендації Міжнародної організації праці щодо трудових правовідносин № 198 від 31.05.2006 р.. URL: [https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS\\_748379/lang-uk/index.htm](https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_748379/lang-uk/index.htm) (дата звернення 12.08.2022).
- 19.Черноус С.М. Про тенденції розвитку трудового законодавства України. Державна політика регулювання ринку праці в Україні: сучасні виклики та концепція розвитку: матеріали Всеукраїнської міждисциплінарної науково-практичної конференції (м. Київ, 26 листопада 2020 р.) / за ред. І. С. Сахарук, А. М. Магомедової. Київ : ВД «Дакор», 2020. С. 205-212.