

УДК 349.23

DOI: 10.30838/J.BPSACEA.2312.251022.110.898

## ОХОРОНА ПРАЦІ ЗА РІЗНИМИ ФОРМАМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

ШАЙХЛІСЛАМОВА І. А.<sup>1\*</sup>, канд. техн. наук, доц.,

МУХА О. А.<sup>2</sup>, канд. техн. наук, доц.,

ПАВЛОВА І. Ю.<sup>3</sup>, студ.

<sup>1\*</sup> Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», пр. Дмитра Яворницького, 19, 49005, Дніпро, Україна, тел. +38 (050) 572-36-22, e-mail: [shaikhlislamova.i.a@nmu.one](mailto:shaikhlislamova.i.a@nmu.one), ORCID ID: 0000-0002-9599-3492

<sup>2</sup> Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», пр. Дмитра Яворницького, 19, 49005, Дніпро, Україна, тел. +38 (099) 94-11-005, e-mail: [mukha.o.a@nmu.one](mailto:mukha.o.a@nmu.one), ORCID ID: 0000-0002-1311-8708

<sup>3</sup> Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», пр. Дмитра Яворницького, 19, 49005, Дніпро, Україна, тел. +38 (099) 484-20-36, e-mail: [pavlova.i.y@nmu.one](mailto:pavlova.i.y@nmu.one)

**Анотація. Постановка проблеми.** Перехід до ринкової економіки в Україні та формування виробничих відносин на засадах приватної власності викликали якісні зміни суті найманої праці. Роботодавці, бажаючи отримати більший прибуток від своєї діяльності, зменшують витрати на охорону праці та оминають додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці, тому питання організації безпечних і належних умов праці з кожним роком набуває більших масштабів. **Мета статті** – спираючись на законодавчу та нормативно-правову базу України, зробити аналіз забезпечення охорони праці за різними формами працевлаштування. **Результати дослідження.** Розглянуто існуючі форми працевлаштування та їх правову базу. Визначено сторони та предмет договору. Виконано порівняння умов залучення до роботи за різними формами з огляду на недоліки і переваги щодо охорони праці, а саме створення умов праці відповідно до нормативно-правових актів, забезпечення додержання вимог законодавства щодо прав працівників та їх соціальні гарантії. Позначено форму та умови, за якими залучення до робіт підвищеної небезпеки є порушенням законодавства. **Об'єкт дослідження.** Вимоги до додержання охорони праці та відповідальність сторін щодо безпеки виконання робіт за різними формами працевлаштування. **Предмет дослідження.** Нормативно-правова база України. **Методи дослідження.** Аналіз та узагальнення даних під час вивчення літературних джерел, методи емпіричного дослідження – з порівнянням і зіставленням різних форм працевлаштування. **Практичне значення.** Врегулювання безпеки працівника, зменшення травматизму, поліпшення становища працівника і компанії, згідно із законодавством України про працю за умови правильного залучення його до роботи. Особисте відповідальне ставлення до своєї роботи та захисту від виробничих ризиків.

**Ключові слова:** охорона праці; правова база; роботи підвищеної небезпеки; соціальні заходи; трудовий договір; цивільно-правовий договір

## LABOR PROTECTION IN DIFFERENT FORMS OF EMPLOYMENT

SHAIKHLISLAMOVA I.A.<sup>1\*</sup>, Cand. Sc. (Tech.), Assoc. Prof.,

MUKHA O.A.<sup>2</sup>, Cand. Sc. (Tech.), Assoc. Prof.,

PAVLOVA I.Yu.<sup>3</sup>, Stud.

<sup>1\*</sup> Dnipro University of Technology, 19, Ave. Dmytra Yavornytskoho, Dnipro, 49005, Ukraine, e-mail: [shaikhlislamova.i.a@nmu.one](mailto:shaikhlislamova.i.a@nmu.one), tel. +38 (050) 572-36-22, ORCID ID: 0000-0002-9599-3492

<sup>2</sup> Dnipro University of Technology, 19, Ave. Dmytra Yavornytskoho, Dnipro, 49005, Ukraine, e-mail: [mukha.o.a@nmu.one](mailto:mukha.o.a@nmu.one), tel. +38 (099) 94-11-005, ORCID ID: 0000-0002-1311-8708

<sup>3</sup> Dnipro University of Technology, 19, Ave. Dmytra Yavornytskoho, Dnipro, 49005, Ukraine, e-mail: [pavlova.i.y@nmu.one](mailto:pavlova.i.y@nmu.one), tel. +38 (099) 484-20-36

**Abstract. Problem statement.** The transition to a market economy in Ukraine and the formation of production relations on the basis of private property have led to a qualitative change in the essence of wage labor. Employers, wanting to make more profit from their activities, reduce health and safety expenditure and avoid the requirements of labor rights legislation, so the issue of safe and proper working conditions is gaining more and more importance every year. **The purpose of the article.** Based on the legislative and regulatory framework in Ukraine, make an analysis of the provision of labor protection in different forms of employment. **Research results.** Existing forms of employment and their legal framework are considered. The parties and the subject of the contract are identified. A comparison for the

terms of labor protection, namely, the creation of working conditions in accordance with regulatory and legal acts, ensuring compliance with the requirements of legislation regarding the rights of employees and their social guarantees. The form and conditions under which involvement in increased hazardous works is a violation of the law are indicated. **Object of study.** Requirements for compliance with labor protection and the responsibility of the parties regarding the safety of work under various forms of employment. **Subject of study.** Regulatory and legal framework of Ukraine. **Research methods.** Analysis and generalization of data during the study of literary sources, methods of empirical research – when comparing and comparing different forms of employment. **Practical value.** Regulation of employee safety, reduction of injuries, improvement of the position for the employee and the company, in accordance with the legislation of Ukraine on labor under the conditions of his faithful involvement in work. Personal responsible attitude to one's work and protection from industrial risks.

**Keywords:** labor safety; legal framework; increased hazardous work; social activities; labor contract; civil contract

**Постановка проблеми.** Перехід до ринкової економіки в Україні та формування виробничих відносин на засадах приватної власності викликали якісні зміни суті найманої праці. Роботодавці, бажаючи отримати більший прибуток від своєї діяльності, зменшують витрати на охорону праці та оминають вимоги законодавства з прав працівників у сфері охорони праці. На практиці трапляються непоодинокі випадки виконання робіт на підприємстві не на підставі трудового договору, оформленого у встановленому законом порядку між роботодавцем і працівником, а на підставі договору підряду (цивільно-правового договору), укладеного між підприємством (замовником) і фізичною особою (підрядником, виконавцем).

У більшості випадків такі цивільно-правові договори спрямовані на приховування не оформлених належним чином трудових відносин. Більшість робіт, що виконується за договорами підряду, належать до робіт підвищеної небезпеки, під час виконання яких трапляються нещасні випадки з тяжкими і смертельними наслідками, тому проблема правильного оформлення трудових відносин, враховуючи питання організації безпечних і належних умов праці, не лише не втрачає своєї актуальності, а й з кожним роком набуває більших масштабів.

**Аналіз публікацій.** Положення про трудовий договір (контракт) регламентуються Кодексом законів про працю України (КЗпроП), а про Цивільно-правові договори (угоди) – Цивільним

кодексом України (ЦК України) та Господарським кодексом України (ГК України) [1]. Прийнятим у липні 2021 роком Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» введена ще одна форма працевлаштування – гіг-контракт на виконання роботи та/або надавання послуги, який складається між гіг-спеціалістом і резидентом Дія Сіті.

Також для отримання матеріального забезпечення або соціальних послуг у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності або в результаті нещасного випадку за останні роки до ст. 18 і 35 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» було додано коло осіб, які підлягають обов'язковому соціальному страхуванню, за рахунок роботодавця, через тимчасову втрату працездатності та страхуванню від нещасного випадку «особи, працюючих на умовах контракту, трудового договору або іншого цивільно-правового договору...».

Охорона праці передбачає збереження працездатності людини, її здоров'я та життя в процесі трудової діяльності за рахунок упровадження заходів та засобів у таких системах як правова, соціально-економічна, організаційно-технічна, лікувально-профілактична і санітарно-гігієнічна.

Стаття 13 Закону України «Про охорону праці» [1] передбачає, що роботодавець зобов'язаний за свій рахунок у кожному структурному підрозділі створити на всіх робочих місцях умови праці згідно із законодавчими та нормативно-правовими актами (НПА), а також забезпечити додержання цих вимог щодо соціальних

гарантій та прав працівників у сфері охорони праці. За невиконання законодавства з охорони праці роботодавець несе безпосередню відповідальність.

У публікаціях [2–4] з даної проблематики висвітлені питання щодо обов'язковості одержання дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки, передбаченого ст. 21 Закону України «Про охорону праці», інакше вважати складання договору підряду недійсним і таким, що протирічить вимогам законодавства України і нормативно-правовим актам про охорону праці.

**Мета статті** – спираючись на законодавчу та нормативно-правову базу України, зробити аналіз забезпечення охорони праці за різними формами працевлаштування.

**Виклад матеріалу.** Розглянемо існуючі форми працевлаштування в Українському законодавстві:

Цивільно-правовий договір (ЦПД) – домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків [1, ч. 4 ст. 202, ч. 1 ст. 626 ЦК України].

Формою ЦПД є договір підряду, трудова угода, договір доручення тощо.

**1. Договір підряду** – цивільно-правовий договір, за якою одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника), а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу [1, ст. 83 ЦК України].

**Підрядник** – сторона договору підряду, яка зобов'язується виконати визначену роботу, на свій ризик, згідно із завданням від замовника (другої сторони). Права та обов'язки підрядника визначаються Цивільним кодексом України.

**Виконавець** – суб'єкт господарювання, що надає послуги або виконує роботи.

**Фізична особа-підприємець (ФОП)** – особа, яка реалізує свою здатність до праці шляхом самостійної, на власний ризик, діяльності з метою отримання прибутку.

**Замовник** – фізична чи юридична особа, розпорядник грошових коштів, який

замовляє певні товари, роботи чи послуги (цінності), або подає заявку про придбання чи замовлення товарів, робіт чи послуг (цінностей) у майбутньому.

Особа, яка працює за ЦПД, є підрядником, на якого не поширюється трудове законодавство.

Сторони підписують письмовий договір на одноразові роботи. Суть договору: виконавець зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу або надати послугу відповідно до власного графіка роботи, а замовник – прийняти й оплатити результати роботи або послуги. Предмет договору: кінцевий результат роботи або послуги. Передоручати роботу можна. Послуги (роботи), що надаються (виконуються): виготовлення, обробка, переробка, ремонт речей або здійснення інших видів робіт із передачею замовнику її результатів. Підрядник (субпідрядник) перед виконанням окремих видів робіт, перелік яких встановлений нормативно-правовими актами, повинен одержати спеціальний дозвіл. Сторони договору – Замовник і Підрядник (можуть бути: фізособа, юрособа, підприємець).

Строк дії договору визначають у договорі – як правило, місяць (понад рік – підстава для інспекційної перевірки). Підстава для оплати: Акт виконаних робіт або наданих послуг.

Якщо замовник – фізособа замовляє роботи для власних потреб, укладається договір побутового підряду і правовідносини регулюються ЗУ «Про захист прав споживачів».

Недоліки такого виду працевлаштування: трудові гарантії не надаються; виконавець відсутній у штатному розкладі; не вноситься запис до трудової книжки; виплат допомоги по вагітності та пологах немає; виконання робіт на свій страх і ризик.

Переваги: форма оплати – винагорода; страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності; право на допомогу по тимчасовій непрацездатності; розмір оплати визначають у договорі, він не залежить від розміру мінімальної заробітної плати.

Відповідальність сторін: передбачена в договорі – штрафні санкції, дострокове розірвання договору, відшкодування збитків.

2. **Гіг-контрактом** відповідно до Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [1, ст. 1] є цивільно-правовий договір, згідно з яким гіг-спеціаліст зобов'язується надавати послуги (виконувати роботи) відповідно до завдання замовника – резидента Дія Сіті. Резидент Дія Сіті відповідно гіг-контракту зобов'язується оплатити надані послуги (виконані роботи), забезпечити гіг-спеціалісту необхідні для надання послуг (виконання робіт) умови, а також соціальні гарантії.

*Гіг-спеціаліст* – фізична особа, яка у гіг-контракті визначається підрядником (виконавцем).

*Резидентом Дія Сіті* є юридична особа, що набула статус «резидент Дія Сіті» та відповідно з інформацією, яка розміщена у реєстрі Дія Сіті, перебуває у цьому статусі.

Охорона праці гіг-спеціалістів регулюється укладенням з гіг-спеціалістом гіг-контрактом, а також затвердженими внутрішніми документами резидента Дія Сіті з урахуванням норм Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні».

Вид документа на виконання роботи: ЦПД із зазначенням про укладення саме гіг-контракту. ЦПД не вважається гіг-контрактом, якщо в ньому прямо не зазначено про укладення саме гіг-контракту. Гіг-контракт укладається у письмовій (електронній) формі на невизначений строк. Сама суть договору надає роботодавцю (компанії) більш широкі можливості для контролю якості виконання робіт, в тому числі й застосування відеокамер. Відсутня також заборона на моніторинг трафіка компанії з метою визначення ресурсів, якими користувався гіг-спеціаліст. Сторони гіг-контракту можуть прописати у договорі всі умови, зобов'язання та гарантії, в тому числі опис завдань, робіт, послуг, функцій спеціаліста, розміри оплати, способи взаємодії, підстави припинення договору,

форс-мажорні обставини тощо.

Послуги (роботи), що надаються (виконуються) за гіг-контрактом: виконання функцій певної посади, зокрема, функцій головного інженера, відповідальної особи, яка організовує роботу, пов'язану із захистом персональних даних під час їх оброблення. Укладення та виконання робіт за гіг-контрактом не вважається підприємницькою чи іншою господарською діяльністю гіг-спеціаліста.

Умови виконання робіт:

- 1) час виконання робіт (надання послуг);
- 2) час відпочинку;
- 3) умови перебування гіг-спеціалістів за

визначеним місцем виконання робіт (надання послуг) та за місцем здійснення діяльності резидентом Дія Сіті;

4) правила резидента Дія Сіті, зокрема, щодо охорони праці у місцях виконання робіт (надання послуг) та місцях здійснення діяльності резидентом Дія Сіті, та відповідальність за їх порушення;

5) надання додаткових компенсаційних виплат чи гарантій.

Строк дії договору визначаються у гіг-контракті за домовленістю сторін.

Розмір оплати, визначають у договорі, не залежить від розміру мінімальної заробітної плати, підстави для оплати Закон України «Про оплату праці», – у розмірі мінімального страхового внеску (22 % від мінімальної заробітної плати).

Резидент Дія Сіті зобов'язаний нараховувати та сплачувати визначений відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» розмір єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за гіг-спеціаліста.

Недолік такого виду працевлаштування: на гіг-фахівців не заводять *трудові книжки* і не ведеться інша кадрова документація.

Переваги: закріплення *трудових* прав, погодинна оплата; наявність одиниці в штаті; виплата допомоги по вагітності та пологах; страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності; право на допомогу по тимчасовій

непрацездатності.

Відповідальність сторін: кожна зі сторін гіг-контракту має право розірвати його, поставивши до відома іншу сторону не менше ніж за 30 днів.

Скорочення штату або суттєві проступки працівника: невідповідність займаній посаді, прогул, поява на роботі в нетверезому стані, розкрадання тощо.

Тобто Гіг-контракт – це нова форма правових відносин у трудовій діяльності, він гнучкий і містить переваги цивільно-правових відносин, не може перекваліфікуватися на трудові відносини і забезпечує гіг-спеціалісту соціальні гарантії. А саме контракт обмежує працівника в його діях. Наприклад, не дає звільнитися за власним бажанням. Наявність у контракті таких умов як строковість, підвищена відповідальність працівника, додаткові підстави для розірвання контракту тощо можуть бути не вигідними для працівника.

**3. Трудовий договір** – це угода між роботодавцем (фізичною особою) і працівником, відповідно до якої працівник бере на себе зобов'язання виконати роботу, зазначену в угоді, а роботодавець (фізична особа) повинен забезпечити передбачені законодавчими та нормативно-правовими актами, колективним договором (угодою сторін) необхідні для виконання роботи умови праці, а також виплатити працівнику зарплату.

Згідно із Законом України «Про охорону праці» [1]:

роботодавець – це власник підприємства (установи, організації) або уповноважений ним орган, незалежно від виду діяльності (господарювання) та форми власності, або фізична особа, що використовує найману працю;

працівник – це особа, що працює на підприємстві (в організації або установі) й виконує обов'язки (функції) відповідно до трудового договору (контракту).

Згідно із Законом України «Про охорону праці» працівник зобов'язаний [1, ст. 14]:

– дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт

чи під час перебування на території підприємства;

– знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведіння з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

– проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.

Трудовим договором устанавлюються умови для виконання робіт, що вимагають наявності в особи професійної (часткової професійної) кваліфікації, або умови для виконання робіт, які не потребують цього.

Трудовий договір вільний за формою викладення і складається в письмовій формі, регулюється нормами чинного трудового законодавства і не може містити положень, які суперечать йому. Додержанням письмової форми обов'язкове у таких випадках:

– під час організованого набору працівників;

– у разі проведенні робіт у районах з особливими природними географічними (геологічними) умовами, а також в умовах підвищеного ризику для здоров'я;

– коли безпосередньо працівник наполягає на укладенні у письмовій формі трудового договору;

– при укладенні трудового договору з неповнолітніми, з фізичними особами або в інших випадках, що передбачені в законодавстві України.

У роботодавця немає права вимагати від працівника виконання роботи, не вказаної у трудовому договорі.

При укладанні трудового договору (окрім договору щодо дистанційної роботи, надомної роботи) роботодавець зобов'язаний проінформувати працівника (під особистий підпис) щодо умов праці та наявності на його робочому місці небезпечних (шкідливих) виробничих чинників, які не було усунуто, про можливі наслідки їх впливу на його здоров'я, про права працівника на пільги (компенсації) за

роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства та складеного колективного договору. Роботодавець під час дії укладеного з працівником трудового договору повинен письмово проінформувати працівника щодо змін виробничих умов та розмірів пільг (компенсацій) не менше ніж за два місяці.

Роботодавець не може:

– пропонувати роботу працівнику, якщо вона протипоказана йому за станом здоров'я відповідно до медичного висновку;

– допускати осіб до виконання робіт підвищеної небезпеки та робіт, що потребують профдобору без висновку психофізіологічної експертизи.

Він повинен безоплатно за встановленими нормами видавати спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні (знешкоджувальні) засоби при залученні працівників до робіт із шкідливими (небезпечними) умовами праці, а також до робіт, що пов'язані із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами.

Роботодавець зобов'язаний за працівника щомісяця нараховувати та сплачувати визначений відповідно до чинного законодавства [1] страховий внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання.

Не допускається будь-яке обмеження трудових прав працівника при укладенні, зміні та припиненні трудового договору.

4. **Контракт** – особлива форма трудового договору, де угодою сторін можуть встановлюватися строк дії контракту, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови та організація роботи працівника, його матеріальне забезпечення, умови припинення договору (дострокового розірвання) тощо.

Сфера застосування контракту визначається чинним законодавством України. Невиконання положень законів України надає право кожній із сторін відразу звернутися до суду, без проходження стадії досудового

врегулювання трудового спору. У контракті конкретизуються умови, про які домовилися договірні сторони, а в разі порушення – вони служать ефективним інструментом у судовому процесі.

Відмінність контракту зводиться до такого:

– контракт обов'язково укладається в письмовій формі;

– істотними умовами укладення контракту є передбачення строку його дії, підстав його припинення чи розірвання. Таким чином, контракт укладається на строк, який встановлюється за погодженням сторін та містить чітке зазначення, коли розпочинається строк дії контракту та коли він закінчується.

– у контракті можуть встановлюватися додаткові (крім зазначених законодавством) підстави щодо його розірвання;

– у разі дострокового розторгнення контракту повинно передбачатися зобов'язання власника (уповноваженого ним органу) з компенсації моральної (матеріальної) шкоди, яка буде заподіяна працівникові;

– сфера застосування контракту визначається законами України.

– договір не обмежує працівника в строках виконання ним трудових функцій та обов'язків, крім випадків, коли потрібно укласти строковий трудовий договір. Працівник може звільнитися в будь-який момент, сповістивши роботодавця за два тижні. Контракт, як правило, укладається на певний термін. Працівник не має права звільнитися до тих пір, поки строк контракту не закінчиться.

– роботодавець не може звільнити працівника за власною ініціативою (крім випадків, коли працівник неодноразово ігнорує свої обов'язки);

– контракт регулює не тільки терміни, а й умови його розірвання в односторонньому порядку. Ці умови прописуються в контракті, і звільнити працівника за іншими підстави роботодавець не має права;

– у контракті зазначається розмір компенсації, яку сторона, яка бажає його розірвати, повинна виплатити іншій стороні

як компенсацію за невиконання умов контракту (у трудовому договорі розмір компенсаційних виплат регулюється нормами діючого законодавства);

– у контракті вказується сума матеріальної відповідальності працівника у разі заподіяння шкоди роботодавцю (у трудовому договорі розмір матеріальної відповідальності визначається положеннями КЗпП);

– заходи стимулювання працівників включають грошові виплати (у трудовому договорі такі положення не зазначаються і застосовуються роботодавцем винятково з його ініціативи).

### **Висновок.**

Врегулювання нинішнього нестабільного ринку праці і, головне, безпека працівника, зменшення травматизму, поліпшення становища працівника і компанії, згідно із законодавством України про працю повинні бути в пріоритеті для всіх підприємств і компаній. Кадрова програма підприємств має бути спрямована на забезпечення відповідного рівня кваліфікації працівників через розвиток персоналу, його підготовку та навчання безпечних методів роботи, зменшення плинності кадрів.

Гарантією створення безпечних умов праці на робочих місцях може стати правильно організоване оформлення трудових відносин. Підміна трудового договору цивільно-правовим становить певну небезпеку для виконання робіт підвищеної небезпеки.

Сучасна культура праці вимагає від працівників особистої відповідальності за свою роботу, захист від виробничих ризиків.

Форма залучення виконавців (ФОПів, підприємців) за ЦПД гарантує організаціям (підприємствам, установам) спрощену систему оподаткування, а виконавцям – вільний графік і можливість вибору місця виконання робіт. Однак за такого способу співпраці виконавці позбавлені соціальних гарантій (права на обідню перерву, вихідні, відпустку, лікарняні тощо). Також, у деяких випадках, форма співпраці за цивільно-правовим договором кваліфікується як «приховування трудових відносин» і в такому разі, на організацію (підприємство, установу) накладаються значні штрафи.

Що стосується Гіг-контракту – це особлива форма залучення гіг-спеціалістів, що поєднала в собі ознаки трудового та цивільно-правового договорів. При цьому гіг-спеціалістів не приймають у штат, а лише залучають до виконання конкретних проектів на певний термін, протягом якого вони виконують поставлені завдання. На відміну від виконавців за ЦПД, гіг-спеціаліст не повинен проходити процедури реєстрації, ставати на облік у податковій інспекції, звітувати про отримані прибутки. Критерії для набуття статусу гіг-спеціаліста законодавством не встановлені.

Оформлення працівника за договором підяду (контракту) найчастіше накладає обмеження саме на працівника.

## **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. GOV.UA : Верховна Рада України. Офіційний вебпортал парламенту України. Законодавство України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення: 01.06.2022).
2. Коновалов А. Договір подряда – «Ловушка» для подрядчика и заказчика. *Промислова безпека*. 2013. № 2. С. 28–31.
3. Єремій Г. Роботи підвищеної небезпеки за договором подряда заборонити не можна, – дозволити! *Промислова безпека*. 2013. № 2. С. 32–34.
4. Шайхлісламова І. А., Муха О. А. Дослідження особливостей роботи за договором подряда у вугільних шахтах. *Актуальні питання судової експертизи : матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (14 червня, 2017 р.)*. Дніпро : Мін-во юстиції України, ДНДІСЄ, 2017. С. 36–39.
5. Павлова І. Ю., Шайхлісламова І. А. Різниця між гіг-контрактом і договором подряда. *Наукова весна : XII Всеукр. наук.-техн. конф. аспірантів та молодих вчених (23-24.05.2022 р.)*. Дніпро : НТУ «Дніпровська політехніка», 2022. С. 10–14.

## REFERENCES

1. GOV.UA : *Verkhovna Rada Ukrainy. Ofitsiynyy vebportal parlamentu Ukrainy. Zakonodavstvo Ukrainy* [Verkhovna Rada of Ukraine. Official website of the Parliament of Ukraine. Legislation of Ukraine]. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/> (Accessed : 01.06.2022). (in Ukrainian).
2. Konovalov A. *Dogovor podryada – “Lovushka” dlya podryadchika i zakazchika* [Contractor's Agreement – “Trap” for Contractor and Customer]. *Promyslova bezpeka* [Industrial Safety]. 2013, no. 2, pp. 28–31. (in Russian).
3. Yeremii H. *Roboty pidvyshchenoi nebezpeky za dohovorom pidriadu zaboronyty ne mozna, – dozvoloty!* [Increased risk works under the contract cannot be forbidden – it is allowed!]. *Promyslova bezpeka* [Industrial Safety]. 2013, no. 2, pp. 32–34. (in Ukrainian).
4. Shaykhilsamova I.A. and Mukha O.A. *Doslidzhennia osoblyvostei roboty za dohovorom pidriadu u vuhilnykh shakhtakh* [Research of peculiarities of work under the contract of contract in coal mines]. *Aktualni pytannia sudovoi ekspertyzy : materialy vseukrainskoi nauk.-prak. konf. (14 chervnia, 2017 r.)* [Actualities of judicial expertise : proceedings of all-Ukrainian scientific-expertise conference (June 14, 2017)]. Dnipro : Ministry of Justice of Ukraine, 2017, pp. 36–39. (in Ukrainian).
5. Pavlova I.Yu. and Shaykhilsamova I.A. *Riznytsia mizh hih-kontraktom i dohovorom pidriadu* [Distinction between heg-contract and contract for work]. *Naukova vesna : XII Vseukrainska naukovo-tekhnichna konferentsiia aspirantiv ta molodykh vchenykh* [Scientific Spring : XII All-Ukrainian scientific and technical conference of aspirants and young scientists]. 23–24.05.2022, Dnipro : Dnipro University of Technology, 2022, pp. 10–14. (in Ukrainian).

Надійшла до редакції: 29.08.2022.