

Бібліографічний опис статті:

Головань Т.Г. Грошове забезпечення працівників національної поліції України як один із напрямів професійної мотивації. *Актуальні проблеми інноваційної економіки та права*. 2024. № 2. С. 60-65.

Holovan T. Money security of employees of the national police of Ukraine as one of the directions of professional motivation. *Actual problems of innovative economy and law*. 2024. No. 2, pp. 60-65.

УДК: 349.2

DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2024-2-12>

ПОНОМАРЕНКО Оксана Михайлівна, кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені проф. О. І. Процевського, Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди; доцент кафедри правового регулювання економіки, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, <https://orcid.org/0000-0001-6394-1834>

ГОЦ-ЯКОВЛЄВА Ольга, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О.І. Процевського, Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди, <https://orcid.org/0000-0002-7217-7329>

КОНВЕРГЕНЦІЯ ЦИВІЛЬНОГО І ТРУДОВОГО ПРАВА У СФЕРІ ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН, У ЯКИХ ЛЮДИНА РЕАЛІЗУЄ ПРАВО НА ПРАЦЮ

Пономаренко О.М., Гоц-Яковлева О. Конвергенція цивільного і трудового права у сфері договірної регулювання відносин, у яких людина реалізує право на працю.

Цифровізація економіки зумовила появу в суспільстві нових форм організації праці, які потребують інших підходів до їх правового регулювання. Оскільки договір є центральним інститутом і трудового, і цивільного права та основним способом оформлення відносин, у яких людина реалізує право на працю, окреслені завдання видається можливим розв'язати завдяки наявному інструментарію цивільного права, що й зумовлює процес зближення цивільного та трудового права. У статті проаналізовано основні напрями процесу зближення цивільного і трудового права у сфері договірної регулювання реалізації права людини на працю та його вплив на захист прав суб'єктів цих відносин. Відзначено особливості зміни трудового договору, пов'язані з розумінням договору як угоди. Зроблено висновок, що конвергенція цивільного і трудового законодавства має низку позитивних наслідків і для цивільного, і для трудового права. Однак вплив цивільного права на регулювання трудових відносин має більш масштабний характер, ніж вплив трудового права на сферу права цивільного. Тому в статті увагу приділено основним напрямкам розширення впливу цивільного права на трудові відносини. Автором було виокремлено три основні напрями такого впливу. По-перше, у трудовому праві значно розширилася сфера диспозитивного регулювання, особливо в галузі договірної регулювання трудових відносин. У результаті чого трудовий договір як основний інструмент реалізації свободи волі суб'єктів став більш гнучким і більш пристосованим до задоволення інтересів і потреб кожної сторони. По-друге, конвергенція цивільного і трудового права також уможливила субсидіарне застосування цивільного законодавства до трудових відносин у тих випадках, коли вони не врегульовані нормами трудового права. Таким чином, за допомогою інструментарію цивільного права захищають права та інтереси суб'єктів трудового права. По-третє, внаслідок конвергенції цивільного і трудового права з'явилися комплексні договори, які містять у собі елементи і цивільно-правового, і трудового договору, до яких, наприклад, належить гіг-контракт. Такі договори здатні більш гнучко підходити до специфічних вимог сторін, використовуючи правовий інструментарій кожної сфери права, до якої належать елементи такого договору.

Ключові слова: право на працю, трудові відносини, трудовий договір, працівник, роботодавець, зайнятість, дистанційна праця, свобода волі сторін трудового договору, соціальна функція трудового права, гарантії, IT-сфера, договірне регулювання.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Останні зміни в трудовому та цивільному законодавстві, пов'язані з появою нетипових форм праці, таких, наприклад, як дистанційна робота, робота на базі різноманітних цифрових платформ, упровадження в правову систему гіг-контракту, дають підстави дійти висновку про зближення (конвергенцію) трудового та цивільного права. Цей процес у науці оцінюється по-різному. Цивілісти, як правило, позитивно ставляться до цього процесу, водночас у сфері трудового права часто його розглядають як негативне явище, трактуючи його як експансію цивільного права на сферу трудових відносин. Однак чи так це є? Чи справді розширення впливу цивільного права на регулювання трудових відносин є шкідливим явищем і в ньому відсутні позитивні риси? Пошук відповіді на це запитання є актуальним не лише для науки, а й для законотворчої та правозастосовної практики, оскільки дасть змогу не лише по-новому підійти до розв'язання проблем у сфері

трудового права, а й визначити межі такого зближення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблеми зближення цивільного і трудового права в царині договірної регулювання реалізації людиною права на працю розглядали в працях такі вчені: В. Жернаков, О. Коваленко, О. Лук'янчиков, Д. Новіков, Я. Сімутіна, І. Спасибо-Фатєєва, М. Шуміло, О. Ярошенко та ін. Однак комплексного дослідження цієї проблеми ще в науці не проводили.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є аналіз основних напрямів процесу зближення цивільного і трудового права в галузі договірної регулювання реалізації права людини на працю та його вплив на захист прав суб'єктів цих відносин.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Договір є центральним інститутом усієї сфери приватного права. Наводячи цитату Б. Віндшейда про те, що договір застосовують в усій царині права, а не лише у праві зобов'язальному, І. Спасибо-

Фатєєва слушно зазначає, що містке висловлювання Б. Віндштейда орієнтує на багатогранність поняття договору і використання договірних механізмів у багатьох сферах права [1, с. 3]. Така широта використання договору в правовому регулюванні відносин у різних сферах діяльності зумовлена насамперед характером відносин, на регулювання яких він спрямований. Заснованість відносин у сфері приватного права на юридичній рівності та вільному волевиявленні є підґрунтям для індивідуального правового регулювання цих відносин, що здійснюється за допомогою укладення договорів. Призначення договору, як писав І. Покровський, полягає в тому, що він служить формою для визначення приватних відносин, для задоволення індивідуальних інтересів.

Водночас у кожній галузі права договір має свої особливості, які обумовлюються специфікою тих відносин, на регулювання яких він спрямований. Саме така специфіка стала основою для виокремлення зі сфери цивільного права – трудового права, сімейного права, земельного права та ін.

Необхідно зазначити, що досить тривалий час (майже все ХХ ст.) фахівці в окремих галузях права були зосереджені на вивченні специфіки тих відносин і правових інститутів, що входили до предмета дослідження їх спеціалізації. Таким чином, і на рівні закону, і на рівні науки спостерігався процес дивергенції галузей приватного права. У сфері трудового права це виражалось в тому, що наукові дослідження були зосереджені насамперед на тому, щоб виявити і зафіксувати особливості тих інститутів, які мали схожість з інститутами цивільного права. Тому одним з основних завдань науки трудового права був пошук таких ознак трудового договору, які б давали змогу чітко розмежувати трудовий і цивільний договір. Цьому було присвячено величезну кількість досліджень, і в якийсь момент навіть здавалося, що це завдання виконано. Дійсно, у теорії були названі ознаки трудового договору, які не тільки характеризували, а й відрізняли його від цивільно-правового договору підряду [2, с. 706-709]. Однак зміна економічних умов, пов'язаних з цифровізацією економіки, спричинила появу нетипових форм трудових відносин [3], до яких насамперед належить дистанційна робота. Тому ті ознаки, які відрізняли класичний трудовий договір від договору підряду, перестали виконувати свою розмежувальну функцію. Так, і в науці, і в законодавстві, і в судовій практиці знову стала актуальною проблема розмежування трудових відносин і цивільних відносин, трудового договору і цивільно-правового договору. Тому дедалі частіше дослідники почали звертати увагу не на відмінні риси, а на спільні риси цивільних і трудових відносин, цивільно-правового і трудового договору. У результаті чого на сторінках наукової літератури почало з'являтися запитання: «А чи є ще нові, непізнані горизонти трудового договору, чи все ж таки, сьогодні вони досягли максимуму. Зрештою, чи є необхідність вигадання чогось вузькогалузевого, унікального трудо-правового, може є сенс в тому, щоб запозичувати напрацювання цивілістів?». Так, М. Шумило, каже, що немає нічого гріховного в тому, щоб запозичувати найкраще з його

адаптацією до специфіки трудових відносин і тим самим збагатити, зокрема, вчення про трудовий договір [4, с. 255]. З цим не можна не погодитися. Треба констатувати, що нині активно триває процес конвергенції цивільного і трудового права. Трудове право відчуває на собі колосальний вплив цивільного права. І найбільше змін зазнав інститут договірного регулювання трудових відносин (трудо-договір).

Треба виокремити два основні напрями в процесі конвергенції цивільного і трудового права у сфері договірного регулювання відносин з реалізації людиною права на працю.

Перший напрям – це посилення диспозитивності в договірному регулюванні трудових відносин. Диспозитивність завжди була одним зі способів впливу на поведінку суб'єктів трудових правовідносин. Однак поряд з диспозитивністю характерною рисою методу трудового права у науці називали також і імперативність. Як зазначав О. Процевський, характеризуючи метод трудового права, підпорядкування є характерною ознакою трудових правовідносин. Воно свідчить про включення працівника до особового складу підприємства і поширення на нього правил внутрішнього трудового розпорядку. І далі професор вказував, що ця обставина і зумовлює головну особливість методу регулювання трудових відносин – рівність сторін трудового договору і водночас підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку [5, с. 334-355].

Однак у сучасних умовах підпорядкування працівника внутрішньому трудовому розпорядку вже не є необхідною умовою трудових відносин. Це стало реакцією на об'єктивні зміни в умовах праці, які були спричинені спочатку пандемією, а потім запровадженням на території України воєнного стану. Як наслідок, дедалі більшої актуальності у світі набуває дистанційна робота, за якої вимога щодо підпорядкування працівника внутрішньому трудовому розпорядку не завжди для роботодавця є необхідною, що й знайшло своє закріплення у трудовому законодавстві України. Так, відповідно до ст. 60 КЗпП дистанційна робота – це форма організації праці, за якої працівник виконує роботу поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, у будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Водночас під час дистанційної роботи працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. Таким чином, у трудовому законодавстві було закріплено загальне правило щодо нерозповсюдження правил внутрішнього трудового розпорядку на працівника при дистанційній роботі.

Не всі вчені такі кардинальні зміни сприйняли позитивно, внаслідок чого вони зазнали значної критики. Так, О. Коваленко зазначає, що ця трансформація нівелює прописні істини трудового права щодо значення правил внутрішнього трудового розпорядку для регламентації трудових відносин, а значить ставить під удар ефективну організацію трудового процесу з урахуванням

дотримання прав та інтересів обох сторін трудових правовідносин [6, с. 99-102]. Однак з такою критикою складно погодитися. Розширення меж принципу свободи договору з наданням можливості сторонам самостійно ухвалювати рішення щодо необхідності підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку необхідно розглядати як позитивний напрям розвитку інституту трудового договору, оскільки це дасть змогу здійснити правове регулювання трудових відносин, ураховуючи індивідуальні потреби та інтереси кожного суб'єкта.

І загалом посилення диспозитивності в трудовому праві безпосередньо пов'язане з розширенням меж свободи договору, що є принципом не тільки цивільного, а й трудового права. У трудовому праві стало можливим укладення різного виду трудових договорів. Останні зміни в трудовому законодавстві, крім традиційного трудового договору і трудового контракту, також надають право на укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом (21-1 КЗпП), трудового договору про дистанційну роботу, трудовий договір в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин (49-6 КЗпП). Такі зміни також свідчать про позитивні віяння у сфері правового регулювання трудових відносин, даючи змогу індивідуально підійти до вироблення моделі поведінки працівника і роботодавця, зокрема при зміні трудового договору.

Другий напрям у процесі конвергенції трудового і цивільного права пов'язаний з можливістю субсидіарного застосування цивільного законодавства до регулювання трудових відносин. За радянських часів у науці трудового права була досить гострою дискусія щодо можливості заповнення прогалів у правовому регулюванні трудових відносин нормами цивільного законодавства. Однак реформа цивільного законодавства початку ХІ ст. створила правове підґрунтя для цього. Так, у ч. 1 ст. 9 ЦК 2003 р. прямо зазначено, що положення ЦК застосовуються до врегулювання трудових відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства.

Однак досі на сторінках наукової літератури така можливість ставиться під сумнів. Так, наприклад, В. Жернаков пише, що вчення про трудовий договір не таке розвинене, як вчення про цивільний договір, і це не недолік, а особливість трудового права. Але це не означає, що трудові відносини потребують субсидіарного застосування цивільно-правових норм [7, с. 119]. Вбачається, однак, що можливість субсидіарного застосування цивільного законодавства до трудових відносин принесе більше користі, аніж шкоди, оскільки це допоможе розв'язати низку проблем, що виникають у сфері трудового права і які неможливо розв'язати лише завдяки інструментарію трудового права.

Однією з таких проблем, яку можна вирішити шляхом цивільно-правових засобів, є захист прав працівника від зловживань роботодавця у випадках, коли трудові відносини прикриваються укладенням цивільно-правового договору. За такого виду правопорушень найефективнішим способом захисту є вимога про визнання укладеного

цивільно-правового договору удаваним правочинним і, як наслідок, застосування до відносин сторін трудового законодавства, відповідно до ст. 235 ЦК.

В умовах розширення меж свободи договору в питанні формулювання умов трудового договору (контракту) можуть виникнути проблеми і з розумінням його умов. Вирішенню цієї проблеми також може посприяти застосування цивільного законодавства щодо тлумачення змісту правочину, яке здійснюється за правилами ст. 213 ЦК.

Слід, однак, зазначити, що попри те, що трудове і цивільне право належать до сфери приватного права, не всі норми цивільного законодавства можуть бути застосовані до регулювання трудових відносин. Це зумовлено специфікою трудового права, яке за своєю природою належить до соціального, спрямованого на захист основних соціальних прав працівника. Цивільне право не виконає таку функцію, а отже, до регулювання трудових відносин можуть бути субсидіарно застосовані лише ті норми цивільного законодавства, що не суперечать сутності трудових відносин. Тому видається корисним у трудовому праві застосувати підходи, які використовував законодавець у сімейному праві, закріплюючи правила субсидіарного застосування цивільного законодавства до регулювання сімейних відносин. Так, у ст. 8 СК України зазначено, що положення ЦК застосовують до регулювання сімейних відносин, якщо це не суперечить їх суті.

Третій напрям у процесі конвергенції цивільного і трудового права полягає в появі в правовій системі України договорів, які містять у собі ознаки і цивільно-правового, і трудового договору. Наприклад, відповідно до ст. 1 Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», 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 (ст. 1 Закону України). Попри те, що закон прямо вказує на цивільно-правову природу цього договору, в науці розгорнулася активна дискусія про його сутність.

Ю. Саєнко зазначає, що умови гіг-контракту свідчать про природну близькість до трудового договору, адже об'єктом гіг-контракту є виконувана послуга, яка трансформується у трудову функцію. Зазначені умови гіг-контракту є віддзеркаленням таких класичних інститутів трудового права, як час відпочинку, охорона праці, гарантії і компенсації [8, с. 86-93]. О. Кульбашна, В. Малимон та інші цивілісти розглядають гіг-контракт як цивільно-правовий договір [9]. Однак і спеціалісти з трудового права і цивілісти, які досліджували правову природу гіг-контракту, як правило, вказують, що він містить елементи і трудового, і цивільно-правового договору. Таку специфіку гіг-контракту піддали жорсткій критиці Д. Новіков і О. Лук'янчиков. Вони відзначають, що спроби перевести IT-сферу у правове поле для досягнення цілей еволюції та економічного розвитку за допомогою норм

Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» фактично стають масштабним впровадженням цивілістичного елемента у регулювання трудових відносин, виключення з сфери дії трудо-правових гарантій значного числа працівників інтернет-платформ, появою таких антинаукових конструкцій як гіг-контракт, який за своєю природою не є ані трудовим, ані цивільно-правовим договором [10, с. 141].

Однак погодитися з такою критикою складно. Немає нічого поганого в появі в правовій системі нових комплексних договорів. Це реакція на нові виклики, пов'язані з появою цифрової економіки. Гіг-контракт не є єдиним комплексним договором, що містить елементи цивільно-правового та трудового договору. До таких договорів також належать договори у сфері корпоративного права, які укладають між корпорацією та фізичною особою, обраною на посаду в органі управління юридичної особи. І. Спасибо-Фатеева, аналізуючи такі договори у сфері корпоративного права, наголошує на тому, що вони належать до комплексних договорів, які містять у собі елементи цивільно-правового договору і трудового договору, та зазначає, що в такому разі трудовий договір породжує не лише трудові, а й цивільно-правові відносини, корпоративні правовідносини, тобто спектр різних правовідносин, породжених одним юридичним фактом – договором. У таких випадках, за її думкою, ми маємо, хоч і різну, але суміжну галузеву належність (такого комплексного договору – О. П.), бо трудове і цивільне право, нехай і не настільки, як сімейне, земельне, господарське, але все ж таки мають одне коріння [1, с. 51-52].

Вбачається, що подібні комплексні договори мають низку переваг, оскільки вони дають змогу правовим механізмам і трудової, і цивільно-правової сфери взаємодіяти та доповнювати один одного з метою максимального задоволення інтересів кожної сторони, гнучко реагувати на сучасні виклики економіки. Як справедливо зазначає С. Тарасюк,

гіг-контракт є формуванням взаємовідносин з урахуванням переваг цивільно-правових угод і гарантій, передбачених трудовим законодавством [11, с. 134].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Усе кладене дає змогу дійти висновку, що конвергенція цивільного і трудового законодавства обумовлена новими умовами економічного розвитку і має низку незаперечних переваг і для цивільного, і для трудового права. Однак вплив цивільного права на регулювання трудових відносин має більш масштабний характер, ніж вплив трудового права на сферу права цивільного. Тому в статті основну увагу приділено основним напрямкам розширення впливу цивільного права на трудові відносини. Було виокремлено три основні напрями такого впливу та їх наслідків. По-перше, у трудовому праві значно розширилася сфера диспозитивного регулювання, особливо в галузі договірної регулювання трудових відносин. У результаті чого трудовий договір як основний інструмент реалізації свободи волі суб'єктів став більш гнучким і більш пристосованим до задоволення інтересів і потреб кожної сторони. По-друге, конвергенція цивільного і трудового права також уможливила субсидіарне застосування цивільного законодавства до трудових відносин у тих випадках, коли вони не врегульовані нормами трудового права. Таким чином, за допомогою інструментарію цивільного права захищають права та інтереси суб'єктів трудового права. По-третє, внаслідок конвергенції цивільного і трудового права з'явилися комплексні договори, які містять у собі елементи і цивільно-правового, і трудового договору, до яких, наприклад, належать гіг-контракт. Такі договори здатні більш гнучко підходити до специфічних вимог сторін, використовуючи правовий інструментарій кожної сфери права, до якої належать елементи такого договору.

Література.

1. *Спасибо-Фатеева И.В., Печень О.П., Крат В.И.* Харьковская цивилистическая школа: о договоре: монография. Харьков: Право, 2017.
2. *Прилишко С.М.* Трудовий договір. Велика українська юридична енциклопедія: Трудове право. 2018. 776 с.
3. *Ярошенко О.М., Серета О.Г., Малюга Л.Ю., Луценко О.Є., Таможанський О.В.* Інноваційні форми організації праці в умовах діджиталізації економіки України: теоретико-прикладний нарис: монографія. Харків: Юрайт, 2023. 240 с.
4. *Шумило М.М.* Договір про неконкуренцію (заборону конкуренції) в трудовому праві. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія Право.* 2022. Випуск 70. С. 253-261.
5. *Процевский А.И.* Избранное. Харьков: Право, 2020.
6. *Коваленко О.О.* Загроза експансії трудового права цивільним у світлі зміни дефініції «трудовий договір», або до чого ведуть зміни, спрямовані на забезпечення додаткових соціальних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19). *Проблеми розвитку соціально-трудова прав та профспілкового руху в Україні: матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції.* Харків: нац. ун-т внутр. справ, 2020. С. 99-102.
7. *Жернаков В.* Договірне регулювання соціально-трудова відносин: загальнотеоретичні питання. В кн. *Договір як універсальна правова конструкція: монографія.* Харків: Право. 2012. С. 119.
8. *Саєнко Ю.О.* Способи реалізації права на працю в правовому режимі Дія-сіті. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО».* 2023. Випуск 37. С. 86-93.
9. *Кульбашина О.А., Малимон В.Г.* Гіг-контракт в цивільному праві України. *Colloquium-journal.* 2022. № 36 (159).
10. *Новіков Д., Лук'янчиков О.* Правові проблеми регулювання праці гіг-спеціалістів в умовах євроінтеграції: тези доповідей і наукових повідомлень учасників XI Міжнародної науково-практичної конференції. Харків, 2021.
11. *Тарасюк С.* Особливості застосування гіг-контрактів резидентами правового режиму дія сіті. *Юридичний вісник.* 2022. № 2 (63). С. 134-142.

References.

1. *Spasybo-Fateeva, Y.V., Pechenyj, O.P., Krat, V.Y.* (2017). Khar'kovskaia tsyvylystycheskaia shkola: o dohovore. [Kharkiv civil school: about the treaty]. Pravo. Khar'kov. Ukraine.
2. *Prylypko, S.M.* (2018). Trudoviy dohovor. Velyka ukrains'ka iurydychna entsyklopediia: Trudove pravo. [Employment contract. Great Ukrainian legal encyclopedia: Labor law].
3. *Yaroshenko, O.M., Sereda, O.H., Maliuha, L.Yu., Lutsenko, O.Ye., Tamozhans'kyj, O.V.* (2023). Innovatsiyni formy orhanizatsii pratsi v umovakh didzhytalizatsii ekonomiky Ukrainy: teoretyko-prykladnyy narys. [Innovative forms of labor organization in the conditions of digitization of the economy of Ukraine: theoretical and applied essay]. Yurayt. Kharkiv. Ukraine.
4. *Shumylo, M.M.* (2022). «Agreement on non-competition (prohibition of competition) in labor law». *Naukovyj visnyk Uzhhorods'koho Natsional'noho Universytetu. Seriya Pravo.* Issue 70. pp. 253-261.
5. *Protsevskyy, A.Y.* (2020). Yzbrannoe. [Selected]. Pravo. Khar'kov. Ukraine.
6. *Kovalenko, O.O.* (2020). «The threat of the expansion of labor law to civilians in light of the change in the definition of "employment contract", or what the changes aimed at providing additional social guarantees in connection with the cessation of the corona virus disease (COVID-19) lead to». *Problemy rozvytku sotsial'no-trudovykh prav ta profspilkovoho rukhu v Ukraini.* [Zahroza ekspansii trudovoho prava tsyvil'nym u svitli zminy definitsii «trudoviy dohovor», abo do choho vedut' zminy, spriamovani na zabezpechennia dodatkovykh sotsial'nykh harantij u zv'iazku z polyshenniam koronavirsunoi khvoroby (COVID-19)]. *Proceeding of the Materials of the VIII Vseukrains'koi naukovy-praktychnoi konferentsii.* Kharkiv. nats. un-t vnutr. sprav. Kharkiv. Ukraine.
7. *Zhernakov, V.* (2012). Dohovirne rehuliuвання sotsial'no-trudovykh vidnosyn: zahal'noteoretychni pytannia. V kn. *Dohovir iak universal'na pravova konstruktsiia.* [Contractual regulation of social and labor relations: general theoretical issues]. Pravo. Kharkiv. Ukraine.
8. *Saienko, Yu.O.* (2023). «Ways of realizing the right to work in the Diya-siti legal regime». *Zbirnyk naukovykh prats' Kharkivs'koho natsional'noho pedahohichnoho universytetu imeni H. S. Skovorody «PRAVO».* Issue 37. pp. 86-93.
9. *Kul'bashna, O.A., Malymon, V.H.* (2022). «Gig contract in the civil law of Ukraine». *Colloquium-journal.* № 36 (159).
10. *Novikov, D., Luk'ianchykov, O.* (2021). «Legal problems of labor regulation of gig specialists in the conditions of European integration». *Osnovni napriamky zakhystu prav hromadian Ukrainy na pratsiu ta sotsial'nyj zakhyst v umovakh ievrointehratsii.* [Pravovi problemy rehuliuвання pratsi hih-spetsialistiv v umovakh ievrointehratsii]. *Proceeding of the Materials of the dopovidey i naukovykh povidomlen' uchasnykiv KhI Mizhnarodnoi naukovy-praktychnoi konferentsii.* Kharkiv. Ukraine.
11. *Tarasiuk, S.* (2022). «Peculiarities of the use of gig contracts by residents of the legal regime of the Internet». *Yurydychnyy visnyk.* № 2 (63). pp. 134-142.

Abstract.

Ponomarenko O., Hots-Yakovlieva O. Convergence of civil and labour law in the area of contractual regulation of relations in which a person exercises the right to work.

The digitalization of the economy has led to the emergence of new forms of labor organization in society, which require different approaches to legal regulation. Since the contract is a central institution of both labor and civil law and the primary means of formalizing relationships where a person exercises their right to work, these tasks can be addressed using the existing tools of civil law. This convergence of civil and labor law processes the alignment of labor and civil law. The article analyzes the main directions of this convergence in the contractual regulation of the right to work and its impact on protecting the parties' rights. The author concludes that the convergence of civil and labor legislation has several positive outcomes for civil and labor law. However, the influence of civil law on labor relations regulation is more significant than the influence of labor law on civil law. Therefore, the article focuses on the main directions of expanding civil law's influence on labor relations. Firstly, the scope of dispositive regulation in labor law has significantly expanded, especially in the contractual regulation of labor relations. As a result, the labor contract, as a vital tool for exercising the freedom of will of the parties, has become more flexible and better adapted to meet the interests and needs of each party. Secondly, the convergence of civil and labor law has also allowed for the subsidiary application of civil law to labor relations when labor law norms do not regulate them. Thus, the tools of civil law protect the rights and interests of labor law subjects. Thirdly, due to the convergence of civil and labor law, complex contracts contain elements of civil and labor contracts, such as gig contracts. These contracts can more flexibly meet the parties' specific requirements, using the legal tools of each field of law to which their elements belong.

Keywords: Right to work, labor relations, employment contract, employee, employer, employment, remote work, freedom of contract, social function of labor law, guarantees, IT sector, contractual regulation.

Стаття надійшла до редакції 15.02.2024 р.

Бібліографічний опис статті:

Пonomarenko O.M., Гоц-Яковлева О. 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.

Ponomarenko O., Hots-Yakovlieva O. Convergence of civil and labour law in the area of contractual regulation of relations in which a person exercises the right to work. *Actual problems of innovative economy and law.* 2024. No. 2, pp. 65-69.

