

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-17>

УДК 657.331.2

ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДАННЯ ТА ОПЛАТИ ТРУДОВИХ ТА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДОГОВОРІВ

PECULIARITIES OF CONCLUSION AND PAYMENT OF LABOUR AND CIVIL LAW CONTRACTS

Склярчук Ірина Петрівна

кандидат економічних наук,

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1169-8443>**Skliaruk Iryna**

Taras Shevchenko National University of Kyiv

У статті розглянуто особливості укладання та оплати трудових та цивільно-правових договорів. Проведено аналіз трудового і цивільно- правового законодавства в Україні. Наведено категоріальний апарат, в частині розмежування та виокремлення видів договорів, залежно від домовленостей між сторонами та умов їх підписання. Систематизовано та узагальнено основні складові елементи договорів, розкрито їх порівняльну характеристику, що впливає на умови співпраці, особливості відображення в бухгалтерському обліку та звітності, а також отримання оплати праці чи винагороди фізичними особами. Виокремлено їх спільні та відмінні риси. Оцінено нововведення та зміни чинного законодавства з питань регулювання оплати виконаних робіт (наданих послуг) в умовах спеціального правового та податкового режиму «Дія Сіті», запровадженого в Україні для сприяння розвитку ІТ-бізнесу. Розкрито особливості, проблемні питання оформлення та оплати винагороди гіг-спеціалістам за гіг-контрактами, як інструменту оформлення співпраці та виконання певного обсягу робіт (надання послуг) в галузі ІТ-індустрії, та як результату симбіозу трудового та цивільно-правового законодавства.

Ключові слова: трудовий договір, цивільно-правовий договір, гіг-контракт, оплата праці, гіг-спеціаліст.

The peculiarities of conclusion and payment of labour and civil law contracts are considered in the article. The analysis of labour law and civil law in Ukraine is carried out. A categorical apparatus is presented in the section of differentiation and separation of types of contracts, depending on the agreements between the parties and the conditions of their signing. Main constituent elements of contracts are systematized and summarized; their comparative characteristics affecting the conditions of cooperation, the peculiarities of their reflection in accounting and reporting are revealed, as well as the receipt of salary or remuneration by individuals. Their common and distinctive features are singled out. The example of displaying business transactions on accounting accounts for the calculation of payments and their taxation is given. Innovations and changes in the current legislation are evaluated on the regulation of payment for works performed (services rendered) in the conditions of the special legal and tax regime of Diia City launched in Ukraine to promote the development of IT business. Peculiarities and problematic issues of formalizing and paying remuneration to gig specialists under gig contracts, as a tool for registration of cooperation and performance of a certain amount of work (providing services) in the IT industry and as a result of the symbiosis of labour and civil law legislation, are revealed. New approaches and opportunities for formalizing cooperation and paying remuneration to residents of Diia City with gig specialists are highlighted. Main aspects and criteria that can be a condition for concluding gig contracts and fulfilling obligations under these contracts are described both on the part of a resident of Diia City and on the part of an individual – a gig specialist. Common and distinctive regulations for taxation of payments to gig specialists and individuals under labour law and civil law relations are characterized. It is noted what is fundamentally different in payment for works in case of labour contracts. A list of primary documents used to confirm and display information is provided.

Keywords: labour contract, civil law contract, gig contract, payment for labour, gig specialist.

Постановка проблеми. Важливою складовою зобов'язань суб'єктів господарювання та одним із елементів формування витрат є виплати працівникам, тому їх облік, оподаткування,

аналіз та контроль займають провідне місце в системі фінансового, управлінського та статистичного обліку. Наявність висококваліфікованого персоналу та формування

трудового колективу відповідно до трудового законодавства сприяє успішній діяльності суб'єкта господарювання. Початок трудових відносин між роботодавцем та працівником закріплюється шляхом оформлення та підписанням кадрових документів.

Досить поширеним в сучасній практиці є виконання робіт (надання послуг) за умовами цивільно-правового договору (договору цивільно-правового характеру), за яким сторони не визначаються як «роботодавець» та «працівник», а такий вид взаємовідносин може укладатись між будь-якими юридичними чи фізичними особами і не підпадає під норми трудового законодавства.

З початком впровадження в Україні спеціального правового та податкового режиму «Дія Сіті», для сприяння розвитку ІТ-індустрії, залучення іноземних інвестицій, та з прийняттям законодавчих актів з метою стимулювання розвитку цифрової економіки в країні, з'являється поняття «гіг-контракт» (цивільно-правовий договір), що за суттю є схожим на договір цивільно-правового характеру, але й має низку суттєвих відмінностей та містить ознаки трудового договору. Тому зі сторони ІТ-роботодавців виникла зацікавленість в набутті статусу Резидента Дія Сіті та оформленні відносин на умовах гіг-контракту, оскільки це має певні переваги в оподаткуванні та гарантії для захисту бізнесу. Проте, зі сторони спеціалістів ІТ-сфери – виникають питання, зокрема, в частині оподаткування винагороди, сплати суми єдиного внеску та пенсійного забезпечення в майбутньому, що потребує подальшого вивчення, додаткових роз'яснень та удосконалення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Дослідженню теоретичних, практичних засад оформлення та оплати трудових відносин і окремих аспектів укладання гіг-контрактів присвячено праці відомих вітчизняних науковців та практиків, серед яких: Т. Гуренко, Г. Казначей, Є. Краснов, В. Ліневич, А. Машевська, Т. Мельник, Т. Мойсеєнко, Л. Очеретько, В. Радіонова-Водяницька, О. Подолянчук, Г. Удовиченко та ін.

Є. Краснов, В. Радіонова-Водяницька досліджують переваги та недоліки, які виникають при укладанні трудових договорів, зокрема, в частині регулювання трудових договорів з роботодавцями-фізичними особами [7; 12, с. 42].

А. Машевська розглядає організаційне та методичне забезпечення бухгалтерського обліку та оподаткування заробітної плати та

окремі аспекти оплати і оподаткування виплат за виконану роботу [9].

В. Ліневич проаналізовано вимоги набуття юридичними особами статусу «резидент Дія Сіті», права, правовідносини та оформлення співпраці з гіг-спеціалістами, умови їх праці, розмір винагороди, робочий час та ін. [8].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Враховуючи значний внесок науковців та практиків, а також реалії сьогодення в частині удосконалення оформлення та оплати трудових та цивільно-правових відносин, існує необхідність комплексного дослідження та аналізу процесу оформлення та оплати за виконану роботу з урахуванням особливостей кожного виду договору, узгодження порядку їх оплати та оподаткування відповідно до нововведень нормативно-правових актів. Необхідність вирішення зазначених питань, теоретичне та практичне значення результатів дослідження як необхідної умови забезпечення соціальних гарантій працівників підприємств (установ, організацій) та виконавців робіт (надання послуг) обумовили актуальність обраної теми дослідження.

Постановка завдання. Метою статті є узагальнення та аналіз теоретичних положень, дослідження нововведень нормативно-правових актів та систематизація практичних рекомендацій з удосконалення оформлення трудових та цивільно-правових відносин, обліку та оплати праці працівникам і винагороди за виконану роботу.

Вклад основного матеріалу дослідження. Кожен суб'єкт господарювання, незалежно від його організаційно-правової форми, масштабів діяльності, кількісного складу працівників здійснює нарахування та оплату праці. Завдяки складовим оплати праці забезпечується як процес відтворення робочої сили, заохочення і мотивації персоналу, так і встановлення соціальної справедливості та оптимізації та раціоналізації використання праці.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці», «...заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу...» [5].

На становлення розміру заробітної плати впливає низка чинників, зокрема, складність та умови роботи, що виконується, професійно-ділові якості та оцінка результатів працівника, які мають безпосередній вплив на господарську діяльність суб'єкта господарю-

вання, а також дотримання основних державних соціальних гарантій.

При виборі систем та форм оплати праці необхідно враховувати особливості діяльності, технологічних процесів, сферу діяльності та характер трудових відносин. Система оплати праці включає певний взаємозв'язок між показниками, що характеризують норму праці та особливості її оплати, а також і гарантування отримання працівником (виконавцем) заробітної плати за виконану роботу на підставі отриманих результатів з урахуванням попередньо узгоджених умов (розцінок).

Відповідно до законодавства, заробітна плата працівникові оплачується на умовах, які визначені у трудовому договорі, що укладається з урахуванням норм глави III Кодексу законів про працю [1].

У статті 21 КЗпП зазначено, що «...трудо-вий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін...» [1].

Підписуючи трудовий договір, особа, яка працевлаштовується стає працівником, а його трудові відносини починають регулюватись законодавством про працю. Зокрема, сюди можна віднести тривалість, склад, режим, порядок обліку робочого часу, право на відпочинок, на матеріальне забезпечення щодо соціального страхування та ін.

Досить часто для виконання певного обсягу робіт (надання послуг), або ж для виконання робіт протягом одного-двох місяців, суб'єкти господарювання з фізичними особами укладають не трудовий, а цивільно-правовий договір, регулювання якого підпадає в площину Цивільного кодексу України. Відповідно до ст. 626 ЦКУ «...договором є домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків...» [3].

Безумовно важливим при оформленні договору є чітке розмежування – це буде договір підряду чи договір надання послуг, щоб чітко розуміти та розмежувати:

- предмет договору (виконання робіт чи надання послуг);
- результат (матеріально виражений чи як власне дія, процес);
- можливість передачі та отримання результату (фізична можливість передачі

результату або його споживання/отримання під час надання послуг, виконання певних дій).

Від чіткої деталізації та розмежування структурних елементів буде залежати організаційне та методичне забезпечення відображення господарських операцій в обліку та звітності.

З прийняттям Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15.07.2021 р. № 1667-IX, затверджено, як окремий вид цивільно-правового договору – гіг-контракт, відповідно до ст. 1 «...гіг-контракт - цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені Законом...» [6].

А гіг-спеціаліст – фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником та/або виконавцем (ст. 2 Закону № 1667-IX) [6].

Тому укладаючи трудовий договір чи цивільно-правовий договір, роботодавці та фізичні особи мають розуміти їх переваги та недоліки, адже виникають різні правовідносини – трудові або цивільно-правові. Зазначені види договорів мають спільні особливості та риси, головною з яких є виконання фізичною особою працівником або виконавцем обсягу робіт (надання послуг), які роботодавцем або замовником будуть оплачені у вигляді оплати праці чи певної суми винагороди. Варто зазначити, що гіг-контракт укладається в письмовій (електронній) формі, і цивільно-правовий договір буде вважатись гіг-контрактом, за умови, що в ньому прямо буде зазначено про укладання саме гіг-контракту. Попри одну з головних спільних характеристик, договори мають низку відмінних, порівняння яких наведено в таблиці 1.

Організаційно, процес оформлення трудових чи цивільно-правових відносин можна виокремити в декілька етапів. Після завершення вибору виду договору та узгодження складових, на етапі його підписання необхідно зосереджуватись на ключових моментах – дати, строки та суми, оскільки це є важливим для відображення в обліку нарахувань, при оплаті праці та закритті актів виконаних робіт (актів здачі-приймання наданих послуг), виплаті винагороди за виконану роботу та формуванні звітності.

Таблиця 1

**Порівняльна характеристика основних складових оформлення
трудових та цивільно-правових відносин**

№ з/п	Складова договору	Трудовий договір	Цивільно-правовий договір (ЦПХ)	Гіг-контракт
1	2	3	4	5
1.	Законодавче регулювання відносин між сторонами	Кодекс законів про працю	Цивільний кодекс України	ЗУ «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні»
2.	Форма укладання договору	– усна; – письмова	– письмова	– письмова; – електронна
3.	Предмет договору	Процес праці (виконання певної трудової функції, яка забезпечується кваліфікацією працівника, спеціальністю та посадою; підпорядкуванням внутрішнім правилам та принципам трудового порядку)	Визначений обсяг робіт (надання послуг) – результат. Самостійна організація Виконавцем процесу роботи (послуг). Зобов'язання Замовника – прийняти та оплатити результат роботи (послуг).	Визначений перелік завдань / специфікація послуг (розробка, тестування, супровід програмного забезпечення). Замовник зобов'язується приймати належно надані Гіг-спеціалістом Результати робіт / Послуг і проводити оплату згідно з умовами Гіг-контракту
4.	Строк дії договору	– безстроковий – строковий	чітко зазначається в договорі	невизначений строк, строковий
5.	Повідомлення до ДПС про оформлення відносин	Подається до територіального органу Державної податкової служби за місцем обліку роботодавця	Не подається	Подається до територіального органу Державної податкової служби за місцем обліку резидента Дія Сіті
6.	Умови роботи	Створюються роботодавцем	Створюються фізичною особою, на свій власний ризик	Сторони можуть прописати будь-які умови праці (визначення місця, забезпечення технікою для виконання робіт)
7.	Режим роботи, облік робочого часу	Правила внутрішнього трудового розпорядку. Ведення обліку робочого часу	Виконавець самостійно визначає режим праці та час на виконання робіт	Час виконання робіт, відпочинку, правила охорони праці у місцях виконання робіт та місцях здійснення діяльності резидентом Дія Сіті визначаються у гіг-контракті (внутрішніх документах) резидента Дія Сіті
8.	Оплата праці / винагорода за виконану роботу	Розмір заробітної плати не може бути меншим за мінімальний	Встановлена сума винагороди за виконані роботи, надані послуги	Розмір винагороди може встановлюватися за певний період, обсяг виконаних робіт (послуг), кількість витраченого часу

Продовження Таблиці 1

1	2	3	4	5
9.	Трудові та соціальні гарантії	Надаються (тривалість робочого часу, режим роботи, надання відпусток, правона допомогу по тимчасовій непрацездатності та ін.)	Не надаються	Надаються (виконання робіт (послуг) гіг-спеціалістом протягом не більше 40 год. на тиждень; перерва на відпочинок, оплата щорічного відпочинку (не менше 17 робочих днів); правона допомогу по тимчасовій непрацездатності
10.	Умови припинення відносин	Визначені відповідно до внутрішнього порядку та у випадках, передбачених КЗпП	Порядок розірвання цивільно-правового договору визначається за домовленістю сторін або законодавством	Умови припинення гіг-контракту визначаються за домовленістю сторін відповідно до Закону
11.	Оподаткування доходів та нарахування єдиного внеску на загально-обов'язкове державне соціальне страхування	Податок на доходи фізичних осіб – 18%; Військовий збір – 1,5% ЄСВ – 22% (для осіб з інвалідністю – 8,41%)	Податок на доходи фізичних осіб – 18%; Військовий збір – 1,5% ЄСВ – 22%	Податок на доходи фізичних осіб – 5% (з суми винагороди понад 240 тис. євро на рік – ставка 18%). Військовий збір – 1,5% ЄСВ – 22% від мінімальної заробітної плати (мінімальний страховий внесок)

Джерело: систематизовано за матеріалами [1; 2; 3; 4; 6]

Варто зазначити, що розмір винагороди за гіг-контрактом може визначатися в іноземній валюті, та має становити не менше, ніж еквівалент 1200 євро за офіційним курсом гривні щодо євро, встановленим НБУ станом на перше число відповідного календарного місяця. При цьому, виплата коштів – відбувається в національній валюті – гривнях.

Для забезпечення своєчасного та достовірного відображення в обліку інформації щодо нарахування оплати праці та виплат за ЦПД, важливою організаційною складовою є первинні документи, перелік яких залежить від виду задокументованих відносин (рис. 1).

При укладанні трудового договору, на працівника (за основним місцем роботи, зовнішній чи внутрішній сумісник) покладається обов'язок виконання роботи за певною посадою, спеціальністю, тобто виконувати трудову функцію, а на роботодавця – оплачувати її, відповідно до законодавства (з суворою періодичністю, з дотриманням мінімальних гарантій та ін.). Для оцінки розміру заробіт-

ної плати найманих працівників використовується показник фонду оплати праці (основної та додаткової).

А щодо оплати виконаної роботи чи наданих послуг за умов ЦПД, то замовник її оплачує за отриманими результатами або ж відповідно до умов, визначених в договорі та у встановлені строки. Причому, оскільки цей вид відносин не належить до трудових, не вимагається прив'язка до тарифних ставок, окладів та мінімальної заробітної плати. Відображення нарахованих виплат та їх оподаткування на рахунках бухгалтерського обліку наведено в таблиці 2.

На відміну від загальноприйнятих у практиці підходів щодо нарахування та оподаткування договорів, оплата винагороди за гіг-контрактами має низку відмінностей та особливостей:

- нарахована сума винагороди не підлягає індексації;
- відмінним від щорічної відпустки є оплачувана (у робочих днях) та неоплачувана перерва;

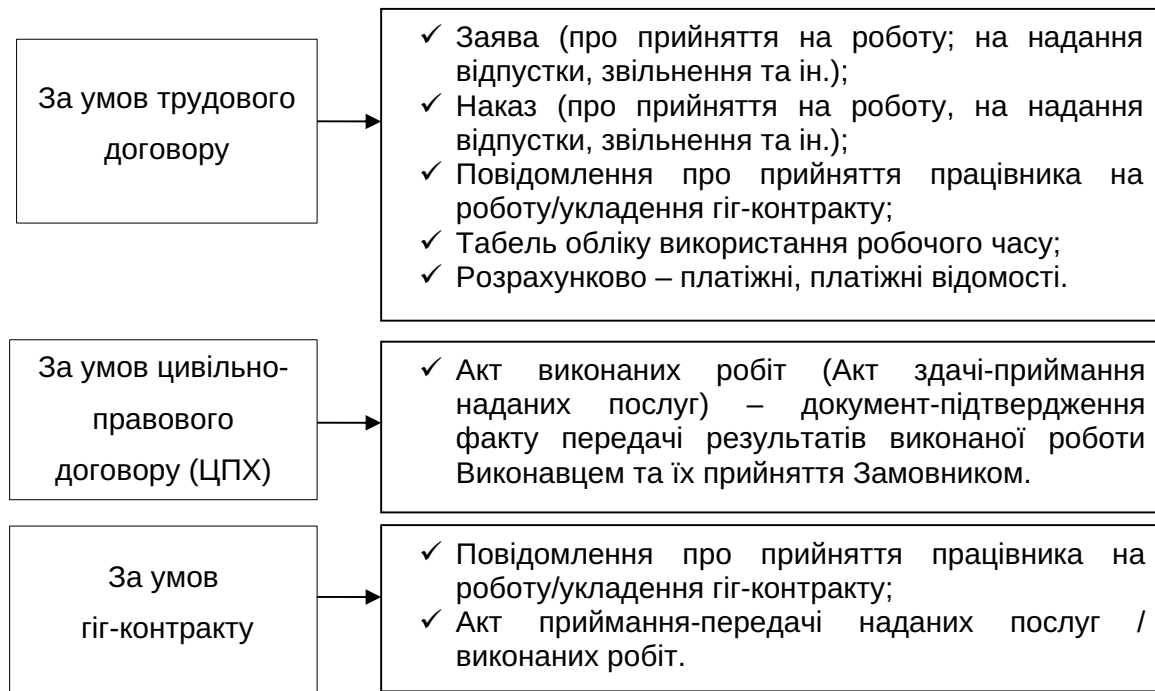


Рис. 1. Основні первинні документи з нарахування виплат

Таблиця 2

Типові кореспонденції рахунків з нарахування та оподаткування виплат за договорами

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків		Сума, грн.
		Дт	Кт	
За трудовим договором				
1.	Нараховано заробітну плату	23, 92, 93	66	200 000
2.	Утримано податок на доходи фізичних осіб	66	641/ПДФО	36 000
3.	Утримано військовий збір	66	642 / ВЗ	3 000
4.	Нараховано ЄСВ	23, 92, 93	651	44 000
За цивільно-правовим договором				
1.	Нараховано винагороду виконавцеві робіт (на підставі акту виконаних робіт)	92	685	2000
2.	Утримано податок на доходи фізичних осіб	685	641/ПДФО	360
3.	Утримано військовий збір	685	642 / ВЗ	30
4.	Нараховано ЄСВ	92	651	440

ОБЛІК І ОПОДАТКУВАННЯ

– сплата єдиного соціального внеску – у розмірі мінімального страхового внеску (станом на 01.08.2022 р. – 1430,00 грн);

– сума винагороди оподатковується ПДФО за ставкою 5%, величина якої не перевищує еквівалент 240 тисяч євро за календарний рік;

– допомога по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах нараховується гіг-спеціалістам резидента Дія Сіті в межах доходу, з якого фактично було сплачено єдиний внесок, незалежно від страхового страху

(ст. 24 Закону 1105), але не більше розміру доходу, з якого фактично сплачено внески.

Проаналізувавши нормативно-правове забезпечення, подальшого врегулювання та узгодження потребують аспекти щодо:

– розробки та затвердження типової форми гіг-контракту;

– методики розрахунку виплат по тимчасовій непрацездатності та виплатам по вагітності і пологах;

– відображення нарахування виплат та ЄСВ, утримання ПДФО та військового збору

у формі звітності «Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску» та у формах статистичного спостереження.

Висновки. Оплата праці та виплат за цивільно-правовими договорами здійснюється в межах трудового, цивільного та податкового законодавства, що обумовлюється як відмінними, так і спільними ознаками. Із запровадженням спеціального правового режиму «Дія Сіті» для IT-бізнесу, впрова-

джено новий інструмент «гіг-контракт», в якому акумульовано переваги гнучкості цивільно-правових відносин та забезпечення збереження соціальних гарантій гіг-спеціалістам.

Тому правильно здійснений вибір документного оформлення використання праці фізичних осіб сприятиме забезпеченню виконання ними своїх обов'язків чи зобов'язань, підтвердженню отримання соціальних гарантій, що в свою чергу, відобразатиметься на досягненні високих показників діяльності суб'єкта господарювання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 17.07.2022).
2. Податковий Кодекс України від 02.12.2010 №2755-VI. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 15.07.2022).
3. Цивільний Кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 17.07.2022).
4. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 8 липня 2010 року № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 14.07.2022).
5. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 14.07.2022).
6. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15.07.2021 р. № 1667-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (дата звернення: 14.07.2022).
7. Краснов Є. В. Порядок укладення трудового договору з роботодавцем – фізичною особою: переваги та недоліки. *Науковий вісник Херсонського державного університету* : зб. наук. пр. Серія : Юридичні науки. Херсон, 2015. Вип. 5. Т. 2. С. 41–44.
8. Ліневич В. Гіг-контракт: укладення та оплата праці. *Заробітна плата*. № 3. 2022. URL: <https://profpressa.com/articles/gig-kontrakt-ukladennia-ta-oplata-pratsi> (дата звернення: 07.07.2022).
9. Машевська А. А. Організаційно-методичне забезпечення обліку і оподаткування оплати праці. *Ефективна економіка*. 2021. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9759> (дата звернення: 07.07.2022). DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.12.205>.
10. Очеретько Л. М., Удовиченко Г. І. Удосконалення обліку заробітної плати на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2020. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8436> (дата звернення: 07.07.2022). DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.12.101>.
11. Подоляничук О. А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. *Ефективна економіка*. 2022. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=10290> (дата звернення: 11.07.2022). DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2022.5.81>.
12. Радіонова-Водяницька В. О., Морозов Я. І. Окремі аспекти розвитку трудових відносин з фізичними особами – роботодавцями в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 8. URL: http://www.lsej.org.ua/8_2020/57.pdf (дата звернення: 06.07.2022).

REFERENCES:

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (accessed 17 July 2022).
2. Podatkovyj Kodeks Ukrainy vid 02.12.2010 № 2755-VI. Retrieved from: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (accessed 15 July 2022).
3. Tsyvilnyj Kodeks Ukrainy vid 16.01.2003 № 435-IV. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (accessed 17 July 2022).

4. Pro zbir ta oblik iedyynoho vnesku na zahalnooboviazkove derzhavne sotsialne strakhuvannia: Zakon Ukrainy vid 8 lypnia 2010 roku № 2464-VI. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (accessed 14 July 2022).
5. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy vid 24.03.1995 № 108/95-VR. Retrieved from: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (accessed 14 July 2022).
6. Pro stymuliuvannia rozvytku tsyfrovoy ekonomiky v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 15.07.2021 № 1667-IX. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (accessed 14 July 2022).
7. Krasnov Ye. V. (2015) Poriadok ukladennia trudovoho dohovoru z robotodavtsem – fizychnoiu osoboii: perevahy ta nedoliky. *Naukovyj visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu* : zb. nauk. pr. Serii : Yurydychni nauky. Kherson, 2015. Vyp. 5. T. 2. S. 41–44.
8. Linevich, V. (2022). Hih-kontrakt: ukladennia ta oplata pratsi. *Zarobitna plata*, vol. 3. Retrieved from: <https://profpressa.com/articles/gig-kontrakt-ukladennia-ta-oplata-pratsi>. [in Ukrainian]
9. Mashevska A. (2021) Orhanizatsijno-metodychne zabezpechennia obliku i opodatkuvannia oplaty pratsi. *Efektivna ekonomika*, vol. 12. Retrieved from: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9759>. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.12.205>. [in Ukrainian]
10. Ocheretko L., Udovychenko H. (2020) Udoskonalennia obliku zarobitnoi platy na pidpriemstvi. *Efektivna ekonomika*, vol. 12. Retrieved from: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8436> DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.12.101>. [in Ukrainian]
11. Podolianchuk O. (2022) Oplata pratsi ta rozrakhunky z pratsivnykamy v umovakh voiennoho stanu: trudovi vidnosyny ta oblikovyj aspekt. *Efektivna ekonomika*, vol. 5. Retrieved from: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=10290> DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2022.5.81>. [in Ukrainian]
12. Radionova-Vodianytska V. O., Morozov Ya. I. (2020) Okremi aspekty rozvytku trudovykh vidnosyn z fizychnymy osobamy – robotodavtsiamy v Ukraini. *Yurydychnyj naukovyj elektronnyj zhurnal*, vol. 8. Retrieved from: http://www.lsej.org.ua/8_2020/57.pdf. [in Ukrainian]