

## **ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ГІГ-СПЕЦІАЛІСТІВ У ЦИФРОВІЙ СИСТЕМІ ДІЯ СІТІ**

**Денис Олександрович НОВІКОВ,**

*канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри  
правового регулювання економіки Харківського  
національного економічного університету  
імені Семена Кузнеця*

**Анастасія Русланівна КОХАН,**

*студентка 3 курсу спеціальності «Міжнародна  
торгівля» Харківського національного економічного  
університету імені Семена Кузнеця*

Першим десятиліттям ХХІ століття характерна діджиталізація багатьох сфер суспільного життя. Відповідно, ІТ-спеціалісти стали провідною робочою силою в інформаційному суспільстві. На сьогодні ІТ-сфера збільшується у геометричній прогресії, залишилось тільки встигнути унормувати взаємовідносини, що виникають у її межах. У зв'язку з цим в Україні було прийнято Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», що передбачає функціонування цифрової системи Дія Сіті.

Дія Сіті – це цифровий мережевий додаток, у якому можна отримувати різні адміністративні послуги, отримувати допомогу різним видам бізнесу, мати завжди при собі електронні документи і все це працює цілодобово. Особливості системи Дія Сіті полягають у тому, що компанія, яка має намір в ній зареєструватись, повинна надати певну інформацію про себе, щоб стати резидентом. Після цього ця інформація буде міститись в електронному журналі та оприлюднюватись в Інтернеті. Крім того, згідно Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» Дія Сіті є особливим правовим середовищем. Не оминає цей аспект Дія Сіті і сферу праці. У Дія Сіті запроваджується так званий гіг-контракт. Цей контракт має, як вказується у ст. 1 Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», цивільно-правову направленість, реєструється у Дія Сіті, де можна слідкувати за його виконанням. Якщо умови договору не виконуються або виконуються не належним чином і виникає спір між сторонами, то її вирішують у порядку цивільного судочинства. Гіг-контракт має дуже багато неоднозначних нюансів. Так, його правова природа явно тяжіє до трудових правовідносин, але законодавець формально виключає гіг-контракт зі сфери дії трудового права, у тому числі через внесення змін до Кодексу Законів про працю України.

Чому ж було введено спеціальний контракт в ІТ-сфері? Держава почала помічати, що при залученні до праці співробітників ІТ-компанії на практиці застосовують договори цивільно-правового характеру із фактичним забезпеченням окремих мінімальних трудо-правових гарантій (надання вихідних, оплачуваних щорічних та інших видів відпусток, періодична виплата винагороди, регламентація тривалості робочого дня та режиму роботи і т.п.). І, від-

повідно, законодавець пішов таким же шляхом формування особливого правового режиму врегулювання праці в ІТ-сфері замість пристосування контрактів з гіг-спеціалістами до чинного трудового законодавства.

У чому полягає різниця між звичайними трудовими договорами та новими гіг-контрактами у системі Дія Сіті? У резидентів цього цифрового додатку є право обирати форму договору з гіг-спеціалістом: гіг-контракт або трудовий договір. Слід зауважити, що гіг-контракт може укладатись лише із резидентами Дія Сіті і припиняє свою дію, якщо роботодавець втратить статус резидента Дія Сіті. Трудовий договір продовжує діяти без змін в незалежності від наявності або відсутності спеціального правового статусу роботодавця у системі Дія Сіті. Всі договори, які укладаються з роботодавцем зафіксовані у системі Дія Сіті, і в разі невиконання зобов'язань резидентом, гіг-спеціаліст має право звернутись до суду. При укладенні гіг-контракту гіг-спеціаліст має можливість оговорювати з резидентом Дія Сіті вартість роботи та порядок виплат: це може бути потижнева виплата або виплата після виконання певної роботи.

Хоча у Законі України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» і зазначено, що гіг-контракт – це цивільно-правовий договір, але він має більше можливостей для працівників, ніж звичайним договором про надання послуг (наприклад, норми щодо оплачуваної щорічної відпустки, відпустки з вагітності та пологів, гарантій та компенсацій при тимчасовій непрацездатності, тривалості часу виконання трудових завдань тощо). Важливо помітити, якщо резидент хоче розірвати такий контракт, то він повинен попередити гіг-спеціаліста за 30 днів до дати звільнення у письмовій формі. Якщо роботодавець хоче зменшити строк попередження, то він повинен виплатити компенсацію гіг-спеціалісту за 30 днів у розмірі поденної винагородди. У разі, коли гіг-спеціаліст пропрацював менше трьох місяців і резидент бажає негайно припинити з ним співробітництво, то він компенсує лише поденну винагороду за три дні.

Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» містить суттєві переваги для резидентів Дія Сіті, що використовують працю гіг-спеціалістів за гіг-контрактами, пов'язані із оподаткування доходу, отриманої від діяльності в ІТ-сфері. Водночас резидент Дія Сіті зобов'язаний нараховувати та сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за гіг-спеціаліста у розмірі, визначеному відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Таким чином, Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» сформував фундамент для впровадження у практику трудових відносин гібридного договору – гіг-контракту, який має ознаки і цивільно-правового договору надання послуг і класичного трудового договору. При збереженні мінімальних трудових прав, гарантованих Конституцією України, міжнародними договорами та національним трудовим законодавством, Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» обмежує обсяг трудо-правових гарантій гіг-спеціалістів як працівників цифрової системи Дія Сіті.