

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ГІГ-КОНТРАКТІВ РЕЗИДЕНТАМИ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ДІЯ СІТІ

Національний авіаційний університет
проспект Любомира Гузара, 1, 03680, Київ, Україна
E-mail: mp@tip.lv

Мета: дослідити особливості застосування гіг-контрактів, як окремого виду цивільно-правових договорів у контексті Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [1] (надалі Закон № 1667). Провести порівняльний аналіз ефективності врегулювання взаємовідносин по наданню послуг (виконанню робіт) на користь резидентів Дія Сіті спеціалістами в сфері інформаційних технологій у порівнянні з трудовими договорами. Сформувати висновки про перспективи застосування гіг-контрактів в умовах правового режиму Дія Сіті та можливості застосовувати поза його межами. **Методи дослідження:** загальнонаукові та спеціально-юридичні методи, зокрема метод аналізу, системно-функціональний метод та формально-юридичний метод. **Результати:** узагальнено основні умови для укладання гіг-контракту резидентами Дія Сіті та доведено перспективність такого виду цивільно-правових відносин в умовах цифрової економіки. **Обговорення:** Конституція передбачає право на свободу підприємницької діяльності, не заборонену законом, та право на працю. Особа має право на вільний вибір обрання форми та способу задоволення своїх матеріальних потреб. В умовах цифрової економіки виникла необхідність удосконалити правове регулювання взаємовідносин між ІТ-спеціалістами та резидентами правового режиму для Дія Сіті. Дослідженню підлягає нова форма цивільно-правових договорів про надання послуг та договорів підряду – гіг-контракт, як комплексний договір, що поєднує у собі ознаки трудових договорів та договорів про надання послуг (договорів підряду).

Ключові слова: правовий режим Дія Сіті; гіг-контракт; цифрова економіка; ІТ-спеціаліст.

Постановка проблеми та її актуальність. Постійне збільшення значення цифрової економіки у загальній світовій економіці спонукає удосконалювати правове регулювання ІТ-галузі, на меті чого стоїть створення привабливих умов функціонування такого виду бізнесу саме на теренах України. Економіка України до цього часу відчуває на собі весь тягар негативного спадку планової економіки СРСР: бюрократія, корупція, неконкурентоздатність реального сектору економіки та популізм. Одним із способів позбутися цих негативних явищ та вибратись із замкненого кола, є створення максимально сприятливих умов для розвитку саме цифрової економіки. Цьому сприяють і позитивні

наслідки радянського минулого: сильна математично-технічна школа і близькість до однієї з найбільших економік світу – Європейського Союзу: а як наслідок технологій та інновацій.

Серед негативних факторів, які стримують інвестиції в цифрову економіку, слід акцентувати увагу на трудовому та корпоративному законодавстві, що потребує удосконалення. Удосконаленню трудового законодавства заважають популістичні методи утримання влади та олігархічний лобізм. Обидва аспекти не відповідають запитам суспільства та економіки в цілому. Щодо регулювання корпоративної сфери, то технократи від Міністерства фінансів ніяк не можуть відійти від тактичних кроків у

межах бюджетного року до стратегічного планування розвитку корпоративних відносин та запровадження таких податкових моделей, як податок на виведений капітал та зниження податкового навантаження з певної категорії працездатного населення з одночасним зниженням рівня соціального захисту. Світові тенденції про реформування пенсійних систем та вивільнення ресурсів з метою спрямування в інші сфери економіки є ефективним інструментом розвитку світової економіки і свідчить про необхідність дерегуляції.

Провести таку дерегуляцію в умовах хронічного бюджетного дефіциту та необхідності виконувати вимоги Міжнародного валютного фонду не дає змогу емпіричним шляхом отримати результати таких реформ та сформувані висновки про хибність чи правильність такого підходу. Слід врахувати, що висока мобільність людського капіталу та прозорість кордонів є реальною загрозою для економік окремих країн, а наслідки «brain drain» незворотні.

Підсумовуючи наведене вище, можна лише вітати ініціативу Президента Володимира Зеленського та зусилля інших членів парламенту і уряду по створенню правового режиму Дія Сіті [2]. Публічна дискусія, що точилася протягом розробки та проходження законопроекту, допомогла врахувати усі точки зору. Цікавим є предмет найбільшої суперечки – гарантії прав осіб, залучених до сфери цифрової економіки у якості найманих працівників та фізичних осіб-підприємців. Так занепокоєння порталу DOU разом з іншими стейкхолдерами викликало саме звуження ролі ФОПів у IT-галузі та примус з боку держави до функціонування IT-бізнесу саме в умовах правового режиму Дія Сіті. Саме внаслідок публічної дискусії на дану тему і виникла ідея унормування вже існуючої моделі застосування цивільно-правових договорів (як правило договорів про надання послуг та договорів підряду) між фізичними особами та суб'єктами підприємницької діяльності. Це дозволило зберегти необхідний обсяг соціальних та звичних трудових гарантій та з іншого боку надає певної гнучкості таких відносинам.

По своїй суті гіг-контракт є новелою у цивільному законодавстві та особливим підвидом

договору про надання послуг та договору підряду. Обов'язковою умовою, що передбачають право на укладання гіг-контакту, є суб'єктний склад сторін таких договорів, що в свою чергу обмежує широке його застосування. З іншого боку метою даного договору є збереження балансу прав та обов'язків сторін притаманних трудовому законодавству, що звичайно викликає науковий інтерес та необхідність дослідження.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. Питанню трудових відносин у цифровій економіці присвячені публікації Алексєєнко І., Вишновецької С.В., Кудінської І., Лук'янчикова О., Новікова Д.А., Сандул Г. Як правило, ці дослідження стосувалися неврегульованості прав працівників гіг-економіки, що в певній мірі кореспондує з нашим дослідженням. Важливим джерелом для наукових досліджень є практика Суду ЄС [3] та директиви ЄС [4], які перші зіткнулися з необхідністю створення ефективних засобів правового регулювання такого типу трудових відносин.

Усі науковці погоджуються про правовий вакуум у питанні регулювання взаємовідносин між суб'єктами гіг-економіки. Проте дане дослідження спрямоване на вивчення якісно нової форми взаємовідносин між гіг-компанією та гіг-спеціалістом, а саме оформлення взаємовідносин з урахуванням переваг цивільно-правових угод та гарантій, передбачених трудовим законодавством.

Мета статті. В даному дослідженні автор ставить за мету дослідити та проаналізувати питання особливостей застосування гіг-контрактів суб'єктами правового режиму Дія Сіті на предмет збереження основних гарантій трудового законодавства та переваг цивільно-правових договорів. Особливої уваги заслуговує дослідження балансу інтересів сторін гіг-контакту та зміщення акценту зі зміною суб'єктного складу сторін договору між IT-спеціалістом та IT-компанією.

На підставі проведених досліджень автор планує сформувані висновки про необхідність удосконалення гіг-контрактів з метою посилення захисту прав сторін.

Виклад основного матеріалу. Питання гіг-економіки та гіг-працівників і його похідних елементів досліджувалися Алексеєнко І. [5], Лук'янчиковим О. та Новіковим Д. [6]. Проте слід зазначити, що значення терміну «гіг-спеціаліст» докорінно відрізняється від поняття «гіг-працівник» і є швидше лексично подібними термінами, але характеризуються різним характером та обсягом взаємодії між замовником (роботодавцем) та виконавцем (працівником). Так Лук'янчикова О., Новікова Д.А. досліджують так звані «прекаріат» відносини, які в епоху гіг-економіки властиві для моделі «компанія-платформа-працівник». Суть такої моделі трудових відносин характеризується низьким рівнем захисту працівника (виконавця) з одного боку, а з іншого стимулює компанію вступити в конкурентну боротьбу з іншими суб'єктами гіг-економіки за гіг-працівників. До прикладу візьмо компанію UBER та UKLON. Перша була першовідкривачем ідеї платформи для замовлення таксі [7], а друга виграє конкурентну боротьбу на українському ринку та виходить на інші ринки [8].

Слід одразу розділити родові поняття ІТ-компанія та гіг-компанію, як підгрупу ІТ-компаній. На нашу думку термін ІТ-компанія об'єднує в собі велику сукупність компаній, які мають на меті створення продукту, послуги або сервісу з широким використанням інформаційних технологій або за рахунок інформаційних технологій. До прикладу українські компанії Ajax і Reface є ІТ-компаніями, проте перша створює охоронні системи (hardware), конкурентною перевагою яких є глибока інтегрованість у смартфон та використання передових технологій захищеного зв'язку (software). Друга є розробником розважального програмного забезпечення (software). Будь-яка з них не є гіг-компанією, але є ІТ-компаніями. З іншого боку компанія UKLON однозначно є гіг-компанією, на відміну від компанії Mary Key. Обидві компанії побудовані на використанні пекаріатної зайнятості. Різниця в моделі функціонування та в продукті, який продає компанія. Компанія UKLON продає сервіс замовлення таксі з алгоритмом на базі штучного інтелекту, який дозволяє максимально вигідно купувати та продавати

послугу. І чим конкурентніша буде технологія UKLON, тим кращі фінансові показники очікують на компанію. З іншого боку компанія Mary Key має на меті продавати косметичні засоби і конкурує не зручністю доступу до своєї продукції, а сервісом побудованим на multilevel marketing та його удосконаленням. Підвищення рівня продажів залежить від рівня підготовки учасників мережі продажів та загальної кількості учасників.

Отже підсумовуючи зазначене можна констатувати, що покращення фінансово-економічних показників ІТ-компанії напряму та головним чином базується на інноваціях у сфері інформаційних технологій, незалежно від виду товару, роботи чи послуги.

Згідно до досліджень [9] рівень інновацій дуже щільно корелюється з рівнем кваліфікації та креативності human resources, що в свою чергу створює чималий попит. Саме цим зумовлена перегрітість ринку праці ІТ-фахівців та динаміка зростання рівня заробітних плат.

Другим важливим фактором є плинність кадрів в ІТ-компаніях, що є наслідком бурхливого розвитку як ІТ-ринку, так і технологій. Вчорашній junior-спеціаліст по JS вже через рік має всі шанси позиціонувати себе як middle-level спеціаліст з вимогами по заробітній платі вище на 50–70%. Непоодинокі випадки опанування тим самим фахівцем інших технологій або компетенцій вже адміністративного рівня. Такий професійний ліфт зумовлює доволі часту зміну місця роботи або замовника.

Сукупність усіх цих факторів вже не ставить у пріоритет замовника та виконавця довготривалість взаємовідносин, а навпаки така плинність призводить до швидкого поширення інновацій та інформаційних технологій як в географічному аспекті, так і в бізнесовому. Спеціаліст, особливо цінний на ринку праці, вже не так зацікавлений у довготривалих трудових відносинах, а націлений в підвищенні рівня своєї професійності та конкурентоздатності та на отримання високого рівня екологічності робочих умов.

Отже, запровадження нової дефініції «гіг-спеціаліст» [1] мало на меті саме окреслення певної категорії high-level спеціалістів, які з од-

ного боку не бажають перебувати у статусі фізичної особи-підприємця, як форми взаємовідносин, що не відповідає їх фактичному характеру, з іншого боку не бажають перебувати у трудових відносинах, вважаючи себе більш підрядниками (контактерами), ніж найманими працівниками. Щодо ІТ-компаній, то їм потрібен гнучкий інструмент для отримання необхідного пакету креативних послуг (робіт) інноваційної спрямованості для досягнення поставлених завдань у конкретно визначені строки. Трудові спори, профспілки та інший багаж, властивий для економіки двадцятого століття, стримує цей рух та штучно створює перешкоди

у конкурентній боротьбі з іншими ринками. Важливим на сьогодні фактором є прозорість кордонів та комфортність тієї чи іншої юрисдикції для гіг-спеціалістів. Загальновідомий факт, що Україна має ряд переваг щодо комфортності життя та наявності якісного ІТ-ком'юніті. Рівень податкового навантаження також є відносно низьким у порівнянні з іншими популярними країнами для еміграції (Республіка Кіпр, Мальта, Естонія) Таб. 1 [10].

Отже, предметом дослідження є новий вид цивільно-правових правовідносин між компанією – суб'єктом цифрової економіки, зумовлений рядом факторів та запитом ринку.

Таб.1

Юрисдикція	Налогообложение на этапе формирования прибыли	Налогообложение при выплате дивидендов украинскому собственнику - физическому лицу	Совокупная налоговая нагрузка
Кипр	12,5%	10,5%	23%
Мальта	5%	10,5%	15,5%
Эстония	0%	20%+10,5%	30,5%
Украина (ДияСити)	0%	9% + 6,5%*	15,5%*
		9% + 1,5% (в случае распределения дивидендов не чаще, чем раз в два года)**	10,5%**

*Сумма 6,5% определена следующим образом. При выплате дивидендов украинскими компаниями - плательщиками налога на прибыль ставка НДФЛ составляет 5%. Дополнительно уплачивается военный сбор.

**Сумма 10,5% определена следующим образом. Режим ДияСити позволяет не облагать дивиденды НДФЛ в том случае, если они распределяются не чаще, чем раз в два года. Мы не исключаем, что в этом случае разрешат также не уплачивать и военный сбор, однако с этой целью рекомендуем дожидаться финальной редакции налогового блока ДияСити.

Закон № 1667 [1] роз'яснює термін «гіг-контракт», як 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 забезпечува-

ти гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені Законом № 1667 [1].

Необхідно звернути увагу на суб'єктний склад гіг-контракту (Замовником може бути лише резидент правового режиму Дія Сіті), на

відміну від трудового та цивільного законодавства, які таких вимог не містять.

Нагадаємо, що вимоги до резидента Дія Сіті містяться у ст. 5 Закону № 1667 [1] та переважно стосуються видів економічної діяльності та середнього рівня заробітної плати у розмірі не нижче 1200 євро. Дана вимога підтверджує обмеженість застосування гіг-контрактів лише до високооплачуваної категорії фахівців у сфері ІТ-технологій та, на нашу думку, не є аналогом пекаріатної зайнятості.

Законом зазначено, що гіг-спеціаліст – фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником та/або виконавцем, а отже гіг-контракт може бути у формі договору про надання послуг та має відповідати статтям 901-907 Цивільного кодексу України [11] або ж параграфу 1 Глави 61 ЦК України у випадку укладання договору підряду.

Загальні вимоги до гіг-контракту, які заслуговують на увагу:

1) може укладатися, крім письмової форми, в електронній формі. Слід зазначити, що електронна форма договору з'явилася у ЦК України зі змінами, внесеними Законом України «Про електронну комерцію» [12] та фактично відповідає вимогам сьогодення і в інших сферах господарської діяльності;

2) в договорі про надання послуг (договорі підряду) має бути прямо зазначено, що це гіг-контракт. Лише за цих умов до даної цивільно-правової угоди можна застосовувати положення Закону № 1167 [1] щодо гіг-контрактів;

3) у гіг-контракті можуть бути посилення на внутрішні документи замовника, а про всі зміни у внутрішніх документах, замовник має повідомляти гіг-спеціаліста за 30 днів. На нашу думку, дана норма має певні труднощі застосування, адже у разі внесення змін до внутрішніх документів зміни до гіг-контрактів, укладених менше ніж за 30 днів, до таких змін застосувати буде неможливо. Законодавець також не роз'яснює, про які саме внутрішні документи замовника йде мова і як бути, якщо внутрішні документи будуть суперечити саме умовам законодавства або умовам гіг-контракту, але відповідати нормам трудового законодавства. Яка норма при цьому буде мати більшу силу?

Внесення роз'яснень, що внутрішні документи замовника діють у частині, що не суперечить гіг-контракту у більшій мірі розв'яже ці суперечності;

4) дещо дискусійними, на нашу думку, є положення ч. 6 ст. 17 Закону № 1667 [1] щодо можливості визнання послугами (роботами) за гіг-контрактом, які полягають у виконанні функцій певної посади. Обсяг статті не дозволяє заглиблюватися в нормативно-правові акти, які регулюють виконання певних функцій лише на підставі трудових взаємовідносин (до прикладу керівник юридичної особи), проте прогнозуємо, що з такими питаннями резиденти Дія Сіті зіштовхнуться при укладанні гіг-контрактів з певними категоріями посад.

Доволі цікавими положеннями щодо гіг-контрактів є додаткове уточнення, що гіг-контракт не є ні трудовим договором, ні підприємницькою діяльністю, що швидше є недоліками законотворчої техніки, ніж необхідністю додатково про це зазначати.

З іншого боку метою запровадження такої форми цивільно-правового договору було унормуванням взаємовідносин суб'єктів цифрової економіки, яка в більшій мірі залежить від наявності висококваліфікованих та творчих спеціалістів, які реалізують свій розумовий та практичний потенціал через надання інноваційних послуг або виконання робіт. Цифрова сфера дала поштовх виникненню та розвитку нових професій та спеціалізацій, а нові технології виникають не в секретних лабораторіях NASA, а в звичайних коворкінг-хабах завдяки саме таланту та креативності. Підводити такі послуги під знаменник трудових відносин або підприємницьку діяльність не відповідає вимогам галузі.

Застосування інших положень ЦК України щодо договорів про надання послуг (договорів підряду) ніяким чином не суперечить особливостям застосування гіг-контрактів та є базовими принципами для таких видів цивільно-правових угод.

Найбільш питань щодо застосування гіг-контрактів виникає при дослідженні положень ст.ст. 18-23 Закону № 1667 [1]. У даному випадку очевидна рецепція норм трудового законодавства, що є досить нетиповим для цивільно-

правових угод. Така конструкція викликала жорстку критику з боку бізнесу. На нашу думку, необхідність закріплення додаткових гарантій саме через механізм унормування гіг-контрактів відповідає запиту саме гіг-спеціалістів. В Україні не розвинена правова культура трудових контрактів з висококваліфікованими працівниками, на відміну від ЄС.

Розірвання гіг-контрактів має деякі особливості, не притаманні подібним правовідносинам. Передусім слід звернути увагу, що однією із підстав для розірвання є втрата замовником статусу резидента Дія Сіті, що, на нашу думку, є дещо хибним з причин очевидної конкурентоздатності замовників-резидентів Дія Сіті. Таким чином, гіг-спеціаліст буде зацікавлений триматися спеціального правового режиму Дія Сіті для збереження статусу-кво.

Серед інших підстав для розірвання, які є відмінними від трудового законодавства та такі, що викликали хвилю негативних коментарів, є можливість одностороннього розірвання гіг-контракту з боку замовника.

Варіант 1 – за умови повідомлення за 30 календарних днів.

Варіант 2 – у менший термін за умови виплати компенсації в межах 30 календарних днів у розрахунку середньозважена денна сума винагороди з розрахунку 21 робочий день.

При цьому сторони зберігають право розірвати гіг-контракт у перші три місяці (або в інший строк, встановлений гіг-контрактом) без надання компенсації.

Гіг-спеціаліст позбавлений такої можливості, як розірвати гіг-контракт у термін менший, ніж 30 днів. Цей термін є вдвічі більшим, ніж передбачений у ст. 38 КЗпП [11].

Очевидно, що норма дійсно має викликати чимало запитань з точки зору незахищеності гіг-спеціалістів та позбавлення їх права на розірвання гіг-контракту у менші терміни, як це передбачено трудовим законодавством. Якщо ж поглянути з точки зору цивільного законодавства, то таких занепокоєнь не повинно виникати, тому що в даному випадку сторони регулюються саме цивільним законодавством, а гіг-спеціаліст може обрати трудові відносини на протигагу гіг-контракту.

Положення про порядок визначення винагороди гіг-спеціаліста досить прогресивні з огляду на норми щодо виплати додаткової винагороди при досягненні певних результатів, показників або достроково виконання, що є досить нетиповим для звичайних договорів про надання послуг (договорів підряду). Заслугує уваги і прив'язка розміру винагороди до відкладальної умови (події? які можуть і не настати), що також є елементом трудових контрактів висококваліфікованих спеціалістів цифрової економіки та не є типовою складовою цивільно-правового договору. На нашу думку, така норма дозволяє створити додаткові стимули для гіг-працівників та дозволить їм прийняти участь у розподілі прибутку або отримати опціон.

На завершення питання щодо розміру винагороди зупинимося на визначенні розміру неустойки за гіг-контрактом: так ось гіг-контрактом взагалі не можна встановлювати будь-яку неустойку за виконання не в повному обсязі або із затримкою в часі. Проте передбачена відповідальність за пряму шкоду майну резидента Дія Сіті, яка не може бути вищою ніж 20% від щомісячної винагороди. Ось така суміш норм трудового і цивільного законодавства, на нашу думку, є досить цікавим експериментом, на меті якого посилення захищеності гіг-спеціалістів на відміну від звичайних господарських договорів з фізичними особами-підприємцями.

Вибір гіг-контракту як способу організації взаємовідносин з резидентом Дія Сіті має ряд інших переваг, серед яких наявність загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття, тимчасової втрати працездатності (зокрема допомога по вагітності і пологах) та заборона на розірвання гіг-контракту в період тимчасової втрати працездатності. Вся відповідальність при цьому покладена на замовника, а не виконавця. Серед ризиків, з якими може зіткнутися гіг-спеціаліст, це розмір такої допомоги, а саме з розміру єдиного соціального внеску з мінімальної заробітної плати. Закон № 1667 [1] не встановлює обов'язок сплачувати ЄСВ не нижче від розміру мінімальної заробітної плати, а сплата з розміру вищого є ли-

ше бажанням замовника, в чому він звісно економічно не зацікавлений.

Запозиченнями із трудового законодавства може похвалитися і порядок щодо часу виконання завдань та часу відпочинку та винятки з цього правила.

У своїй статті «Чи має право працівник відключити свій телефон/комп'ютер у позаробочий час?» [14] юристи ГО «Трудові ініціативи» Кудинська І. та Сандул Г. досліджують так зване «right to disconnect». Зі статті стає зрозуміло, що в країнах ЄС, як і в Україні, дана проблема вирішена на законодавчому рівні, та основне правило полягає у відсутності порушення трудового договору у зв'язку з перебуванням працівника поза зв'язком у позаробочий час. У свою чергу ст. 21 Закону № 1667 фактично встановлює тривалість щоденного та тижневого надання послуг (виконання робіт) на рівні ст. 50, 51 КЗпП України з певними винятками за однієї з наступних умов: 1) точний час визначити неможливо, 2) гіг-контрактом надається право гіг-спеціалісту самостійно планувати час та 3) виконання робіт (надання послуг) за гіг-контрактом вимагає підвищеного рівня ініціативності гіг-спеціаліста. Тобто гіг-спеціаліст має право вибору під час укладання гіг-контракту щодо тривалості робочого часу протягом дня/тижня та погодитися на понад нормованість. Така опція передбачає більшу гнучкість, ніж трудовий договір.

Цікавим є право виконавця на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше 17 робочих днів або більшої тривалості, про що сторони домовляються у гіг-контракті. На нашу думку, ця норма звичайно є необхідною та важливою у питанні гарантування права виконавця на відпочинок у вигляді певної тривалої перерви, проте така норма не має аналогів у національному цивільному законодавстві і є дійсно новелою самою по собі. Суть її полягає в обов'язку замовника оплачувати час «щорічної відпустки», що суперечить наприклад змісту ст. 903 ЦК України [11], якою передбачений обов'язок замовника оплатити наданий обсяг послуг.

Переходячи до висновків вважаємо, що слід зупинитися ще на обов'язкових умовах гіг-

контракту, як порядок виконання робіт (надання послуг) гіг-спеціалістом, а передбачено, що можуть бути (проте не є істотними) наступні умови договору: 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 місце здійснення діяльності резидентом Дія Сіті, та відповідальність за їх порушення; 5) порядок оброблення персональних даних; 6) надання додаткових компенсаційних виплат чи гарантій; 7) інші умови виконання робіт (надання послуг).

Відносно часу виконання послуг (робіт), то вимоги в даному випадку доволі гнучкі й дозволяють встановити практично будь-які часові рамки. Більший інтерес викликає право замовника встановлювати місце надання послуг (виконання робіт) та певний люфт щодо визначення місця виконання в межах одного населеного пункту. А ось у разі бажання замовника отримувати послуги в іншому місці, то тут права замовника доволі широкі й гіг-спеціаліст у разі зацікавленості в контракті змушений змінити місце надання послуг (виконання робіт) за вказівкою замовника. Єдиним способом заперечити це – розірвання гіг-контракту.

Фактично, гіг-контракт передбачає аналогічне регулювання для дистанційного режиму надання послуг, як це передбачено для трудових договорів, що в обох випадках є істотною умовою договору [15].

Питання конфіденційності у випадках з гіг-контрактом знаходиться повністю під контролем замовника-резидента Дія Сіті. Законом передбачено право контролювати виконання робіт (надання послуг) гіг-спеціалістом за допомогою засобів моніторингу використання інформаційно-комунікаційних систем та обладнання резидента Дія Сіті, засобів відеоспостереження у місцях загального користування та інших засобів, передбачених гіг-контрактом.

Використання засобів контролю дозволяється лише за відсутності втручання в особисте та сімейне життя гіг-спеціаліста. Не вважається

таким втручанням моніторинг використання гіг-спеціалістом інформаційно-комунікаційних систем та обладнання, власником чи користувачем якого є резидент Дія Сіті, а також відкрите відеоспостереження у місцях загального користування.

Висновки. Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» запроваджується гіг-контракт, як різновид договору про надання послуг (договору підряду), на меті якого стоїть унормування нового виду взаємовідносин між суб'єктами цифрової економіки у вигляді резидентів правового режиму Дія Сіті та гіг-спеціалістами, які наразі є ключовим фактором у конкурентній боротьбі України за перші рядки у світовому цифровому ВВП. Необхідність реформувати чинне законодавство з метою надати гнучкий інструмент зумовлена також заполітизованістю питання реформування трудового законодавства.

Наскільки вдала це спроба – покаже час, проте, на нашу думку, є перелік питань, які необхідно вирішити в пакеті змін до Закону «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», а саме:

1) врегулювати питання використання відсилки до внутрішніх документів замовника та передбачити стосовно яких питань можуть бути такі відсильні норми та конкретизувати терміни запровадження для випадків для гіг-контрактів після внесення відповідних змін у термін менше 30 днів;

2) посилити державні соціальні гарантії за рахунок замовника, а саме збільшити розмір винагороди, з якої сплачуються внески з мінімального рівня, або винести дане питання до істотних умов гіг-контракту;

3) вдалу, на нашу думку, ідею із запровадженням гіг-контрактів, як особливої форми цивільно-правових договорів, слід поширити на всіх висококваліфікованих спеціалістів цифрової економіки, а не лише на правовий режим Дія Сіті. Для цього необхідно, наприклад, визначити умовою для застосування гіг-контракту граничний розмір винагороди, вище якого зацікавлені сторони можуть укласти саме гіг-контракт.

Література

1. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15 лип. 2021 р. № 1667-IX. Дата оновлення: 15 трав. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (дата звернення: 28.01.2022).

2. Рай для IT-шників, у який не пустять ФОПів? Що таке «Дія City» і чи допоможе вона українському IT-сектору. URL: <https://hromadske.ua/posts/raj-dlya-it-shnikov-u-yakij-nepustyat-fopiv-sho-take-diya-city-i-chi-dopomozhe-vona-ukrayinskomu-it-sektoru>

3. Menagetti E. Taking EU labor law beyond the employment contract. The role played by the European Court of Justice. URL: <http://journals.sagepub.com>.

4. The characteristics of those in the gig economy. Final report. February 2018. URL: <http://service.gov.uk>.48 p.

5. Цивільно-правове регулювання окремих сфер суспільних відносин. URL: <https://visnik.dduvs.in.ua/wp-content/uploads/2022/02/PDF/NV-3-2021-129-135.pdf>

6. Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/bitstream/123456789/3626/1/Новіков%20Д.О.%2c%20Лук%27яничков%20О.М.%20Про%20перспективи%20трудового%20права%20у%20гіг-економіці.pdf>

7. Uberification of the US Service Economy. URL: <https://web.archive.org/web/20160210035739/http://schlaf.me/post/81679927670>

8. 30 найкращих стартапів. UKLON. URL: <https://forbes.ua/profile/uklon-433>

9. Інноваційна та креативна економіка: діалектика взаємозв'язку. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/3_2020/59.pdf

10. «Дія City». У чому вигоди порівняно зі звичайним податковим режимом. URL: <https://forbes.ua/money/diya-city-v-chem-vygody-po-sravneniyu-s-obychnym-nalogovym-rezhimom-18082021-2285>

11. Цивільний кодекс України від 16 січ. 2003 р. № 435-IV. Дата оновлення: 15 трав. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#n4312>

12. Про електронну комерцію: Закон України від 03 вер. 2015 р. № 675-VIII. Дата оновлення:

15 трав. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/675-19#n210>

13. Кодекс законів про працю України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

14. Чи має право працівник відключити свій телефон/комп'ютер у позаробочий час? URL: <https://bezpeka.isu.net.ua/news/513610-chi-mae-pravo-pracivnik-vidklyuchiti-sviy-telefonkompjuter-u-pozarobochiy-chas>

15. Вишневецька С.В., Артеменко Ю.О. Дистанційний режим роботи як одна з істотних умов праці. *Право і суспільство*. 2020. № 5. С. 49–54.

References

1. Pro stymuljuvannja rozvytku cyfrovoi ekonomiky v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 15 lyp. 2021 r. № 1667-IX. Data onovlennja: 15 trav. 2022 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (data zvernennja: 28.01.2022).

2. Raj dlja IT-shnykiv, u jakyj ne pustjat' FOPiv? Shho take «Dija City» i chy dopomozhe vona ukrai'ns'komu IT-sektoru. URL: <https://hromadske.ua/posts/raj-dlja-it-shnykiv-u-yakij-ne-pustyat-fopiv-sho-take-dija-city-i-chi-dopomozhe-vona-ukrayinskomu-it-sektoru>

3. Menagetti E. Taking EU labor law beyond the employment contract. The role played by the European Court of Justice. URL: <http://journals.sagepub.com>.

4. The characteristics of those in the gig economy. Final report. February 2018. URL: <http://service.gov.uk.48> p.

5. Cyvil'no-pravove reguljuvannja okremyh sfer suspil'nyh vidnosyn. URL: <https://visnik.dduvs.in.ua/wp-content/uploads/2022/02/PDF/NV-3-2021-129-135.pdf>

6. Problemy realizacii' prav gromadjan u sferi praci ta social'nogo zabezpechennja. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/bitstream/123456789/3626/1/Novikov%20D.O.%20c%20Luk%27janchykov%20O.M.%20Pro%20perspektyvy%20trudovogo%20prava%20u%20gig-ekonomici.pdf>

7. Uberification of the US Service Economy. URL: <https://web.archive.org/web/20160210035739/http://schlaf.me/post/81679927670>

8. 30 najkrashhyh startapiv. UKLON. URL: <https://forbes.ua/profile/uklon-433>

9. Innovacijna ta kreatyvna ekonomika: dialektyka vzajemozv'jazku. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/3_2020/59.pdf

10. «Dija City». U chomu vygody porivnjano zi zvyčajnym podatkovym rezhymom. URL: <https://forbes.ua/money/dija-city-v-chem-vygody-po-sraveneniyu-s-obychnym-nalogovym-rezhimom-18082021-2285>

11. Cyvil'nyj kodeks Ukrainy vid 16 sich. 2003 r. № 435-IV. Data onovlennja: 15 trav. 2022 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#n4312>

12. Pro elektronnu komerciju: Zakon Ukrainy vid 03 ver. 2015 r. № 675-VIII. Data onovlennja: 15 trav. 2022 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/675-19#n210>

13. Kodeks zakoniv pro pracju Ukrainy vid 10 grud. 1971 r. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

14. Chy maje pravo pracivnyk vidkljuchyty svij telefon/komp'juter u pozarobochyj chas? URL: <https://bezpeka.isu.net.ua/news/513610-chi-mae-pravo-pracivnik-vidklyuchiti-sviy-telefonkompjuter-u-pozarobochiy-chas>

15. Vyshnovec'ka S.V., Artemenko Ju.O. Dys-tancijnyj rezhym roboty jak odna z istotnyh umov praci. *Pravo i suspil'stvo*. 2020. № 5. С. 49–54.

**PECULIARITIES OF GIG-CONTRACTS STATED BY RESIDENTS
OF THE LEGAL REGIME DIIA CITY**

National Aviation University
Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03680, Kyiv, Ukraine
E-mail: mp@tip.lv

Purpose: to study the peculiarities of the use of gig contracts as a separate type of civil law contracts in the context of the Law of Ukraine «On Stimulating the Development of the Digital Economy in Ukraine». Conduct a comparative analysis of the effectiveness of the settlement of relations for the provision of services (performance of works) in favor of residents of legal regime Diia City specialists in the field of information technology in comparison with employment contracts. To draw conclusions about the prospects for the application of gig contracts in the legal regime of Diia City and the possibility of applying it outside. **Methods of research:** general and special legal methods, including analysis, system functional method and formal juridical method. **Results:** the basic conditions for concluding a gig contract by residents of Diia City are summarized and the prospects of this type of civil law relations in the digital economy are proved. **Discussion:** the constant increase in the importance of the digital economy in the global economy encourages to improve the legal regulation of the IT industry, which aims to create attractive conditions for the operation of this type of business in Ukraine.

The Law of Ukraine «On Stimulating the Development of the Digital Economy in Ukraine» introduces the gig contract as a kind of service agreement (performance of works) aimed at regulating a new type of relationship between digital economy entities in the form of residents of the action regime Diia City and gig specialists. The introduction of the gig contract is a novelty in civil law and a special subtype of the service contract and the contract. A prerequisite for the right to enter into a gig contract is the subjective composition of the parties to such agreements, which in turn limits its widespread application. On the other hand, the purpose of this agreement is to preserve the balance of rights and obligations of the parties inherent in labor law, which usually arouses scientific interest and the need for research, which are currently a key factor in Ukraine's competition for the first lines in the world's digital GDP.

In order to study other opinions about the application and features of gig contracts, research has been conducted by other scientists and lawyers.

The article examines the advantages and disadvantages of gig contracts compared to employment contracts and the possibility of using gig contracts outside the legal regime of Diia City.

Key words: legal regime Diia City; gig contract; digital economy; IT specialist.

Стаття надійшла до редакції 22.05.2022