

дозволяючи автоматизувати лише окремі операції, доступні математичному опису.

Література:

1. Судові експертизи в процесуальному праві України: навчальний посібник / за заг. ред. О.Г. Рувіна. К.: Видавництво Ліра-К, 2019. 424 с.
2. Експертизи у судочинстві України / за заг. ред. В.Г. Гончаренка та І.В. Гори. К.: Юрінком Інтер, 2015. 504 с.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-266-4/29>

ПРАВОВА ПРИРОДА ГІГ-КОНТРАКТУ

Роскрут К. В.

*здобувач вищої освіти першого (бакалаврського рівня)
спеціальності 081 – Право*

*Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
м. Чернівці, Україна*

Бізнес-сфера ІТ особлива не тільки тому, що перебуває у стані постійного розвитку, є популярною і привабливою для молоді, бо пропонує чимало перспектив і хороші прибутки, а і тому, що ця галузь легально може працювати на дуже вигідних податкових пільгах (при правильному структуруванні ІТ-компанії, загальне податкове навантаження може становити лише 6-7%). Тим не менш, протягом певного періоду часу компаніям доводилось часто шукати різні юридичні «лазейки», щоб забезпечити собі такі пільгові умови, зокрема широко практикувалось укладання договорів з фізичними особами-підприємцями і модель «коворкінгу» – організації роботи людей із різним типом зайнятості в єдиному робочому просторі. Після реєстрації Проекту Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» №5054 ситуація загострилась. Цим законопроектом пропонувалося врегулювати на законодавчому рівні принцип презумпції наявності трудових відносин [1]. Таким чином, у Кодексі законів про працю України мали бути встановлені ознаки трудових відносин, при наявності принаймні трьох з яких робота є такою, що виконується (послуги є такими, що надаються) в межах трудових відносин, незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами. До прикладу, однією з таких ознак є здійснення регулювання процесу праці, що носить постійний характер та, як правило, не передбачає

встановлення особі конкретно визначеного результату (обсягу) робіт за певний період часу. У такому разі сторони зобов'язані укласти трудовий договір, якого ІТ компанії намагаються всіляко уникати, оскільки він створює додаткові «перешкоди» у вигляді великої кількості податкових перевірок, донарахування штрафів і т.д. Все змінилося із прийняттям Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», який передбачав запровадження спеціального правового режиму для ІТ-індустрії під назвою Дія Сіті, що є добровільним і призначається для юридичних осіб, що відповідають вимогам, встановленим цим нормативно-правовим актом [4]. Метою його реалізації була низка причин, починаючи від створення нових робочих місць і закінчуючи залученням іноземних інвестицій. Не менш важливим є законодавче закріплення податкових пільг і переваг для резидентів Дія Сіті, що дозволяло також уникнути ризику перекваліфікації відносин у трудові. Вищевказаний Закон № 1667-IX також вніс поняття гіг-спеціаліста та гіг-контракту.

Гіг-спеціаліст – це фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником та/або виконавцем. Ними можуть бути всі (або конкретно визначені) спеціалісти резидента Дія Сіті. Гіг-контракт – це 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. Дане положення було запроваджено для того, щоб в сфері ІТ бізнесу можна було якимось чином врегулювати відносини з спеціалістами, в тому числі надавши їм певні соціальні гарантії, які вони мали б як члени команди замовника, як його персонал. При цьому, можна не обмежуватися трудовим законодавством яке є застарілим і не здатне регулювати відносини в Україні в багатьох сферах, а в сфері ІТ – тим більше. Саме тому було запроваджено такий окремий вид цивільно-правового договору як гіг-контракт. Він, по суті, поєднує у собі елементи, до яких ми звикли в розумінні трудового права (що стосується зокрема соціальних гарантії) і елементи звичайного цивільно-правового договору.

Гіг-контракт укладається у письмовій (електронній) формі. Важливо, що компанія повідомляє податкові органи про його укладення так само, як зазвичай повідомляється про укладання трудового договору. Як вже зазначалось, гіг-контракт є різновидом цивільно-правового договору, тому потрібно в ньому прямо зазначити що укладається саме гіг-контракт, інакше він не буде вважатися таким. До змісту контракту можуть бути включені внутрішні документи резидента Дія Сіті (наприклад, політики конфіденційності, обробки персональних даних, що публічно доносяться до кожного працівника задля забезпечення

належного функціонування компанії) шляхом посилання на них у тексті договору. Що стосується послуг (робіт), які надаються (виконуються) за гіг-контрактом, то вони можуть полягати у виконанні функцій певної посади, зокрема функцій головного інженера, відповідальної особи, яка організовує роботу, пов'язану із захистом персональних даних під час їх оброблення. Це є однозначною перевагою, оскільки не було можливості при укладанні договору з ФОПами так конкретно прописати певну посаду згідно класифікатора професій, оскільки дане положення могло бути ознакою трудового договору. Будь-які спори між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті розглядаються в порядку саме цивільного судочинства, а не господарського, як у ситуації з ФОПами. Строк, на який укладається гіг-контракт, за загальним правилом є невизначеним, проте може бути встановлений і за домовленістю сторін або ж за законом. Контрагенти можуть прийняти рішення про односторонню відмову від гіг-контракту, що є одностороннім правочином, попередньо повідомивши про це іншу сторону в письмовій (електронній) формі не пізніше як за 30 календарних днів до запланованої дати припинення, якщо інше не встановлено гіг-контрактом. Робочий час і графік роботи гіг-спеціаліста також фіксується в контракті, і не може перевищувати 8 годин на день та 40 годин на тиждень. Це більше нагадує трудовий договір, але, як завжди, мають місце винятки, які допускають ненормований робочий час і понаднормові: точний час для виконання гіг-спеціалістом робіт визначити неможливо; гіг-контракт надає гіг-спеціалісту право самостійно планувати свій час для виконання робіт (подібно до ФОПів); виконання робіт за гіг-контрактом вимагає підвищеного рівня ініціативності гіг-спеціаліста, що передбачає періодичне виконання робіт (надання послуг) надурочно без окремих вказівок резидента Дія Сіті про це.

Надзвичайно важливою частиною гіг-контракту є соціальні гарантії, які не могли бути прямо вписані в договір з ФОПами (лікарняні, відпустки і т.д.), так само як і забезпечення виконавця обладнанням для виконання робочих завдань, додаткові компенсаційні виплати, методологія постановки технічних завдань та прийом / оцінка результатів праці, конфіденційність тощо. У гіг-контрактах це дозволено і потрібно вказувати, оскільки воно виступає певною гарантією того, що всі домовленості із спеціалістами будуть закріплені в договорі, а не усно чи в договорі, який має сумнівну юридичну силу. Також, гіг-спеціалісти підлягають страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та мають право на допомогу з тимчасової непрацездатності, що надається в порядку та розмірах, передбачених Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», і такі розрахунки є аналогічними до розрахунків для працівників, які працюють за трудовими договорами [2]. Протягом періоду тимчасової непрацездатності не допускається

одностороннє припинення гіг-контракту з боку компанії. Цікавим є те, що гіг-контракт є підставою для отримання посвідки на тимчасове проживання в Україні для іноземця [3]. Той же договір з ФОП не давав можливості отримати посвідку для того, щоб проживати на території України більше 90 днів за такою процедурою, за якою можна було б зробити те саме для звичайного працівника. Новинкою також вважаються компенсації, які є фактично перенесенням концепції liquidated damages (заздалегідь оцінені збитки) в українське право. Суть в тому, що крім звичайних штрафів, санкцій, збитків вводиться поняття компенсації, яка може бути наперед оціненою шкодою і прямо прописуватися в договорі (наприклад, за порушення умов неконкуренції, виконавець повинен сплатити компенсацію в конкретно визначеній сумі). Це дозволяє, як варіант, уникнути труднощів оцінки збитків в суді, створює стимули для оптимальної довіри і оптимальних заходів обережності тощо.

Отже, як висновок, гіг-контракт є особливою формою для залучення гіг-спеціалістів, що поєднує в собі найвигідніші елементи трудового і цивільно-правового договорів, виключає ризик визнання відносин трудовими, при цьому забезпечує надзвичайно важливі соціальні гарантії і є більш гнучким способом взаємодії, що сприяє розвитку цифрової економіки в Україні.

Література:

1. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності: Проект Закону від 09.02.2021 р. № 5054. – URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71071. (дата звернення: 13.10.2022).
2. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text>. (дата звернення: 12.10.2022).
3. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 р. № 3773-VI – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3773-17#Text>. (дата звернення: 13.10.2022).
4. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15.07.2021 р. № 1667-IX. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text>. (дата звернення: 12.10.2022).