

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2023.37.11>[orcid.org / 0000-0002-0798-5370](https://orcid.org/0000-0002-0798-5370)

© Саєнко Ю.О., 2023

Ю.О. Саєнко

**СПОСОБИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ
В ПРАВОВОМУ РЕЖИМІ ДІЯ СІТІ**

J. Sayenko

**WAYS OF REALISING THE RIGHT
TO WORK IN THE LEGAL REGIME
OF DIYA CITY**

***Анотація.** Автор досліджує способи реалізації права на працю в правовому режимі Дія Сіті. Автором зазначається, що правовий режим Дія Сіті, створений для стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні, передбачає три способи реалізації права на працю. Першим способом реалізації права на працю в правовому режимі Дія Сіті є трудовий контракт. На переконання автора, цей спосіб реалізації права на працю в правовому режимі Дія Сіті є традиційним трудовим договором у його особливій формі трудового контракту. Ураховуючи специфіку роботи в цифровому середовищі, видається доцільним закріпити в Законі України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» положення щодо необхідності узгодження умов про дистанційну працю в трудовому контракті з резидентом Дія Сіті. Автор зазначає, що гіг-контракт є другим способом реалізації права на працю в правовому режимі Дія Сіті. Гіг-контракт за формою є цивільно-правовим договором, але за багатьма сутнісними ознаками володіє трудовим характером (основні умови договору, наявність соціальних та трудових гарантій). Робота за гіг-контрактом не є підприємницькою діяльністю та вимагає від резидента Дія Сіті здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування гіг-спеціаліста. На думку автора, у правовому режимі Дія Сіті укладення цивільно-правових та господарсько-правових договорів надання послуг чи підяду також можна кваліфікувати як спосіб реалізації права на працю разом із правом на підприємницьку діяльність, адже це передбачає залучення виконавців і підрядників та складу фахівців резидента Дія Сіті. Констатуючи переваги правового режиму Дія Сіті для упорядкування відносин у сфері праці в IT-сфері, автор вказує на посиленні експансії трудового права на суспільні відносини, які традиційно визнаються цивільними.*

***Ключові слова:** правовий режим Дія Сіті, право на працю, трудовий договір, гіг-контракт, гіг-спеціаліст.*

***Abstract.** The author examines ways of realizing the right to work in the legal regime of Diya City. The author points out that the legal regime of Diya City, created to stimulate the development of the digital economy in Ukraine, provides for three ways of realizing the right to work. The first way of realizing the right to work in the legal regime of Diya City is an employment contract. In the*

opinion of the author, this method of exercising the right to work in the legal regime of Diya City is a traditional labor contract in its special form of labor contract. Taking into account the specifics of work in the digital environment, it seems appropriate to enshrine in the Law of Ukraine "On Stimulating the Development of the Digital Economy in Ukraine" a provision on the need to agree on remote work conditions in the employment contract with a Diya City resident. The author notes that the gig contract is the second way of realizing the right to work in the legal regime of Diya City. The gig contract is a civil law contract in its form, but in many essential features it has a labor law character (main terms of the contract, availability of social and labor guarantees). Working under a gig contract is not a business activity and requires the resident of Diya City to carry out mandatory state social insurance of a gig specialist. According to the author, in the legal regime of Diya City, the conclusion of civil-law and economic-law contracts for the provision of services or a contract can also be qualified as a way of realizing the right to work together with the right to entrepreneurial activity, because it involves the inclusion of executors and contractors and the composition of resident specialists Action City. Stating the advantages of the Diya City legal regime for regulating labor relations in the IT sphere, the author points to the strengthening of the expansion of labor law to social relations that are traditionally recognized as civil.

Key words: *legal regime of Diya City, right to work, employment contract, gig contract, gig specialist.*

Постановка проблеми. Перехід людства до нової технологічної революції, пов'язаної із цифровізацією виробничих та соціально-економічних процесів, вимагає переосмислення усталених правових засобів унормування суспільних відносин. Передусім таке переосмислення стосується сфери людської праці, адже тільки нею створюються матеріальні й культурні блага, навіть коли в цьому створенні суттєву роль відіграє механізм або програма. Людина спрямовує працю для досягнення продуктивних цілей власним фізичним чи мозковим зусиллям. Слід відзначити, що сучасний технологічний розвиток усе більше переносить баланс сфери застосування людської праці на працю інтелектуальну, засновану на знаннях роботи зі складними комп'ютерними механізмами, цифровими системами, інформаційними смислами та образами. Підхід до правового регулювання праці такого типу не може бути аналогічним унормуванню праці індустріального типу, більшою мірою сконцентрованої на матеріальному виробництві. Відповідно, поступово в юридичну дійсність інтегруються новітні правові режими, завданням яких є формування ефективних правил поведінки суб'єктів трудових правовідносин, котрі здебільшого працюють і взаємодіють у цифровому середовищі. В Україні процес побудови такого правового режиму розпочався у 2021 році, коли Верховна Рада України прийняла Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (далі – Закон) [1]. Цим законом був упроваджений правовий режим Дія Сіті, який є сукупністю правових норм, якими визначаються права та обов'язки особи, що виникають, змінюються та припиняються у зв'язку із зверненням про набуття, набуттям та втратою статусу резидента Дія Сіті. Передусім означені правові норми

стосуються відносин у сфері праці. Відповідно, для науки трудового права відкривається новий дослідницький горизонт, пов'язаний із необхідністю осмислення способів реалізації права на працю в правовому режимі Дія Сіті.

Аналіз останніх досліджень. Проблематика правового режиму Дія Сіті не є широко представленою у вітчизняній юридичній науці. Серед актуальних та ґрунтовних публікацій треба відзначити наукові статті таких авторів. С.М. Тарасюк узагальнює основні умови для укладання гіг-контракту резидентами Дія Сіті [2]. В.І. Теремецький та Н.Г. Гуц виокремлюють стадії укладення договорів у цифровому середовищі Дія Сіті [3]. Варто відзначити, що автори означених вище двох публікацій схиляються до розгляду договорів у цифровому середовищі Дія Сіті як цивільно-правових. Проте в самому Законі наявна чітка диференціація таких договорів за характером правовідносин на трудові та цивільно-правові. Н.І. Вознюк та Н.О. Колесниченко досліджують правові гарантії соціальних прав гіг-спеціалістів, аналізують поняття, природу гіг-контракту, потенційні загрози соціальним правам гіг-спеціалістів [4]. Д.О. Новіков та О.М. Лук'янчиков акцентують свою увагу на негативних тенденціях дерегуляції трудових відносин, які врегульовані Законом [5]. Остання публікація по суті знаходиться в опозиції до статті Ю. Тищенко [6], автор якої вбачає в помірній дерегуляції трудових відносин у правовому режимі Дія Сіті основу для формування сприятливих умов для інвесторів зі сфери цифрової економіки. Як бачимо, у жодній публікації проблематика способів реалізації права на працю в правовому режимі Дія Сіті не розглядається комплексно, що підвищує актуальність цієї статті.

Формулювання мети статті. Автор має на меті дослідити способи реалізації права на працю в правовому режимі Дія Сіті.

Виклад основного матеріалу статті. Згідно зі ст. 43 Конституції України «кожен має право на працю, що містить можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб» [7]. З огляду на наведене положення Конституції України, Законом як раз формуються умови для повного здійснення громадянами права на працю в цифровому просторі. І саме для цього створюються цифрова система Дія Сіті та відповідний правовий режим, у межах якого держава пропонує декілька способів реалізації права на працю.

Першим способом реалізації права на працю в правовому режимі Дія Сіті є трудовий контракт (ст. 16 Закону). Так, принаймні працівника резидент Дія Сіті може укладати з ним контракт як особливу форму трудового договору, спрямовану на забезпечення умов для ініціативності та самостійності працівника з урахуванням його індивідуальних здібностей і професійних навичок,

підвищення взаємної відповідальності сторін. Цей спосіб реалізації права на працю в правовому режимі Дія Сіті по суті є традиційним трудовим договором у його особливій формі трудового контракту (ч. 3 ст. 21 КЗпП України) [8]. На відміну від звичайного трудового договору, трудовий контракт завжди має строковий характер. У ньому також установлюються специфічні права, обов'язки й відповідальність сторін (зокрема й матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, так само й дострокового. Видається, що для правового режиму Дія Сіті трудовий контракт виступатиме способом реалізації права на працю для постійних працівників резидентів Дія Сіті, які переходять від проєкту до проєкту та виконують менеджерські функції.

На працівника, який уклав трудовий контракт з резидентом Дія Сіті, розповсюджуються всі положення трудового законодавства. Okремо варто звернути увагу на необхідність врахування положень ст. 60-2 КЗпП України щодо дистанційної праці, адже саме у сфері ІТ-технологій найбільшою мірою розповсюджений такий тип праці. У ст. 60-2 КЗпП України зазначається, що із працівником, який працює дистанційно, укладається трудовий договір про дистанційну роботу. Думається, що доцільно було б зафіксувати в Законі положення щодо необхідності узгодження умов про дистанційну працю в трудовому контракті з резидентом Дія Сіті.

Другим способом реалізації права на працю в правовому режимі Дія Сіті є гіг-контракт (ст. 17 Закону). Гіг-контрактом є 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 й забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені розділом V Закону. Треба відзначити, що, на відміну від трудового контракту в Дія Сіті, суб'єктом гіг-контракту є не працівник, а гіг-спеціаліст, який згідно з Законом визначається як фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником та/або виконавцем.

При цьому укладення та виконання гіг-контракту не є здійсненням підприємницької чи іншої господарської діяльності гіг-спеціаліста (ч. 7 ст. 17 Закону). У цьому положенні законодавець акцентує свою увагу на тому, що гіг-контракт є саме способом реалізації права на працю, а не права на підприємницьку діяльність (ст. 42 Конституції України). Разом із тим законодавець зазначає, що укладення гіг-контракту не підставою виникнення трудових відносин. Так, згідно з ч. 8 ст. 17 Закону «за відсутності підтверджень, що резидент Дія Сіті ввів фізичну особу в оману щодо правової природи вчиненого правочину, укладення та/або виконання гіг-контракту не може вважатися вступом у трудові відносини». У наведеному положенні присутня презумпція того, що гіг-

контракт завжди за формою є цивільно-правовим договором, а виникнення трудових відносин у цьому разі можливе лише через введення оману щодо правової природи вчиненого правочину.

Закон передбачає особливий порядок укладення гіг-контракту. Так, відповідно до ст. 17 Закону гіг-контракт укладається в письмовій (електронній) формі. Основними умовами гіг-контракту є умови про об'єкт договору, строк дії договору та винагороду. Об'єктом гіг-контракту є послуги (роботи), що надаються (виконуються) за гіг-контрактом, котрі можуть полягати у виконанні функцій певної посади, зокрема функцій головного інженера, відповідальної особи, яка організовує роботу, пов'язану із захистом персональних даних під час їхнього оброблення (ч. 6 ст. 17 Закону). Гіг-контракт укладається на невизначений строк, якщо інший строк не встановлений сторонами гіг-контракту чи Законом. У разі продовження виконання гіг-контракту обома його сторонами після закінчення строку його дії гіг-контракт вважається продовженим на такий самий строк і на таких самих умовах, якщо інше не передбачено гіг-контрактом чи Законом (ст. 18 Закону). За виконані протягом місяця роботи (надані послуги) гіг-спеціалісту виплачується винагорода в розмірі, порядку та строки, визначені сторонами в гіг-контракті з урахуванням положень цього Закону. Розмір винагороди за гіг-контрактом може встановлюватися за період або розраховуватися залежно від обсягу виконаних робіт (наданих послуг) чи кількості часу, витраченого на їхнє виконання (надання). Гіг-контракт може передбачати збільшення розміру винагороди за гіг-контрактом, за умови досягнення певних показників якості та інших характеристик виконаних робіт (наданих послуг), їхнього дострокового виконання (надання) тощо. За відсутності домовленості сторін гіг-контракту щодо розміру поденної винагороди гіг-спеціаліста вважається, що сторони погодили мінімальний розмір такої винагороди, який обчислюється шляхом ділення щомісячної винагороди, визначеної гіг-контрактом, на 21 (ст. 19 Закону).

Крім того, гіг-контракт може містити факультативні умови, серед яких Закон називає:

- 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 в місцях виконання робіт (надання послуг) та місцях здійснення діяльності резидентом Дія Сіті, та відповідальність за їхнє порушення;
- 5) порядок оброблення персональних даних;
- 6) надання додаткових компенсаційних виплат чи гарантій;
- 7) інші умови виконання робіт (надання послуг) (ч. 1 ст. 20 Закону).

Вищенаведені основні та факультативні умови гіг-контракту дають змогу констатувати його природну близькість до трудового договору. Так, об'єктом гіг-контракту є виконувана послуга, котра трансформується трудову функцію, строк дії гіг-контракту може бути невизначений, винагорода за працю може встановлюватись у вигляді щомісячної виплати. Серед факультативних умов гіг-контракту можна побачити суто трудові умови про час відпочинку, охорону праці, гарантії й компенсації.

Разом із тим у ч. 4 ст. 3 КЗпП України зазначено, що його дія та інших законодавчих актів про працю не поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті, визначені Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні». Проте безпосередньо в Законі зафіксовані положення, котрі є близькими до трудових гарантій, установлених у КЗпП України. Так, загальна тижнева тривалість роботи гіг-спеціаліста не може перевищувати 40 годин та 8 годин щоденно. Одночасно допускається погодження умови про ненормований робочий час у випадках, «коли точний час для виконання гіг-спеціалістом робіт (надання послуг) визначити неможливо; гіг-контракт надає гіг-спеціалісту право самостійно планувати свій час для виконання робіт (надання послуг); виконання робіт (надання послуг) 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» (ч. 2 ст. 21 Закону).

Гіг-спеціалісту надається щорічна оплачувана відпустка, що називається у ч. 4 ст. 21 Закону щорічною оплачуваною перервою у виконанні робіт (наданні послуг) тривалістю 17 робочих днів. Як і згідно з ч. 1 ст. 79 КЗпП України гіг-спеціаліст може реалізувати своє право на щорічну оплачувану перерву у виконанні робіт (наданні послуг) лише після спливу шести безперервних місяців виконання робіт (надання послуг) за гіг-контрактом, якщо гіг-контрактом не визначено коротший строк (ч. 5 ст. 21 Закону). Крім того, гіг-спеціаліст має право на соціальні відпустки, зокрема, у зв'язку з вагітністю та пологами «тривалістю не менш як 70 календарних днів до передбачуваної дати пологів, зазначеної в медичному висновку, і не менш як 56 (у разі ускладнення пологів або народження двох чи більше дітей – 70) календарних днів після пологів, починаючи з фактичного дня пологів» (ч. 2 ст. 22 Закону). Виплата допомоги по вагітності та пологах здійснюється в порядку, передбаченому Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Як бачимо, гіг-контракт є особливим видом цивільно-правового договору, який передбачає здійснення систематичної праці гіг-спеціалістом та обмежується імперативними трудовими нормами. У цьому аспекті слід відзначити думку Д.О. Новікова та О.М. Лук'янчикова, які зауважують, що норми Закону «є, якщо не прямим, то дуже явним запозиченням з трудового законодавства з тим винятком, що в більшості своїй вони погіршують становище працівника

порівняно з чинним законодавством і звужують об'єм і зміст існуючих прав і свобод, що забороняється згідно з ч. 3 ст. 22 Конституції України» [5, с. 140]. Ця позиція є дискусійною, адже відносини між гіг-спеціалістом та резидентом Дія Сіті є відносинами нового типу, пов'язаними з інтелектуальною працею в цифровому середовищі й до них не можна повною мірою перенести положення трудового законодавства, яке врегульовує трудові відносини індустріального типу. Швидше, навпаки, можна говорити про подальшу експансію трудового права на відносини із приводу застосування праці в цифровому середовищі, хоч і через цивільно-правовий договір, який при цьому за своїм змістом має значну кількість трудових запозичень.

Третім способом реалізації права на працю в правовому режимі Дія Сіті є цивільно-правовий та господарсько-правовий договір. У ч. 3 ст. 17 Закону вказується, що «цивільно-правовий договір не вважається гіг-контрактом, якщо в ньому прямо не зазначено про укладення саме гіг-контракту». П. 15 ч. 1 ст. 1 Закону виділяє загального для резидента Дія Сіті співробітника – фахівця, до якого відносяться «працівник чи гіг-спеціаліст резидента Дія Сіті або фізична особа (фізична особа-підприємець), залучена резидентом Дія Сіті на підставі іншого цивільно-правового чи господарсько-правового договору про виконання робіт (надання послуг) у межах здійснення видів діяльності, передбачених частиною четвертою статті 5 цього Закону». Це формулювання розширює коло договорів, за якими може здійснюватись реалізація права на працю в режимі Дія Сіті, до господарсько-правових договорів. Такими цивільно-правовими та господарсько-правовими договорами про виконання робіт (надання послуг) можуть виступати договір надання послуг та підряду. Диференціація цих договорів на цивільно-правові та господарсько-правові очевидно залежатиме від суб'єкту, з яким вони укладаються. Якщо договір надання послуг або підряду укладається із фізичною особою, то це є цивільно-правовий договір в розумінні Закону, а якщо із фізичною особою-підприємцем, то – господарсько-правовий договір.

Треба зауважити, що норми Закону про укладення цивільно-правових та господарсько-правових договорів необхідно також розглядати як способи реалізації права на працю, оскільки це передбачає їхнє залучення до переліку фахівців і підпорядкування локальним правилам роботи резидента Дія Сіті. Особи, що уклали цивільно-правовий договір та господарсько-правовий договір, не отримують додаткових трудових гарантій як працівники та гіг-спеціалісти резидента Дія Сіті, однак, працюючи у його «штаті» фахівців, мають у перспективі змогу укласти трудовий контракт чи гіг-контракт, чому сприяє весь правовий режим Дія Сіті.

Висновки. Правовий режим Дія Сіті створений для стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні, передбачає три способи реалізації права на працю. Першим способом реалізації права на працю в правовому режимі Дія Сіті

є трудовий контракт. Цей спосіб реалізації права на працю в правовому режимі Дія Сіті є традиційним трудовим договір у його особливій формі трудового контракту. Ураховуючи специфіку роботи в цифровому середовищі, видається доцільним закріпити в Законі України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» положення щодо необхідності узгодження умов про дистанційну працю в трудовому контракті з резидентом Дія Сіті. Гіг-контракт є другим способом реалізації права на працю правовому режимі Дія Сіті. Гіг-контракт за формою є цивільно-правовим договором, але за багатьма сутнісними ознаками володіє трудовим характером (основні умови договору, наявність соціальних та трудових гарантій). Робота за гіг-контрактом не є підприємницькою діяльністю та вимагає від резидента Дія Сіті здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування гіг-спеціаліста. У правовому режимі Дія Сіті укладення цивільно-правових та господарсько-правових договорів надання послуг чи підяду також можна кваліфікувати як спосіб реалізації права на працю разом із правом на підприємницьку діяльність, адже це передбачає залучення виконавців і підрядників та складу фахівців резидента Дія Сіті. Констатуючи переваги правового режиму Дія Сіті для упорядкування відносин у сфері праці в ІТ-сфері, треба наголосити посилення експансії трудового права на суспільні відносини, які традиційно визнаються цивільними. У подальших дослідженнях актуальним є аналіз основних умов гіг-контракту порівняно з класичними основними умовами трудового договору.

Література

1. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15 липня 2021 року № 1667-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text>;
2. Тарасюк С.М. Особливості застосування гіг-контрактів резидентами правового режиму Дія Сіті. *Юридичний вісник*. 2022. Вип. 2 (63). С. 133–142;
3. Теремецький В.І., Гуц Н.Г. Новації у порядку укладення цивільно-правового договору. *Наукові записки. Серія: право*. 2022. Вип. 12. С. 176–181;
4. Вознюк Н.І., Колесниченко Н.О. Гіг-контракти: можливі загрози соціальним правам іт-спеціалістів. *Проблеми забезпечення прав і свобод людини : зб. матеріалів VIII Міжнар. наук.- практ. конф. (Луцьк, 10 груд. 2021 р.)* / уклад. Л. М. Джурак. Луцьк : Вежа-Друк, 2021. С. 41–44;
5. Новіков Д.О., Лук'янчиков О.М. Правові проблеми регулювання праці гіг-спеціалістів в умовах євроінтеграції. *Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції. XI Міжнародна науково-практична конференція (м. Харків, 8 жовтня 2021 р.)*. Харків, Право, 2021. С. 138–141;
6. Тищенко Ю. Правовий режим Дія Сіті як фактор залучення інвестицій. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2022. № 1. С. 29-37. URL: <http://journals.knute.edu.ua/foreign-trade/article/download/15/874>;
7. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>;
8. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.