

УДК 349.2

Д.В. Сапітон,
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди
<https://orcid.org/0000-0002-5278-4324>

СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ДІЯ СІТІ: ПРИВІЛЕЇ ДЛЯ РЕЗИДЕНТІВ ЧИ ЗАГАЛЬНА ПРАВОВА НЕРІВНІСТЬ?

Анотація. Стаття присвячена порівняльному аналізу соціальних гарантій, що надаються працівникам та гіг-спеціалістам у межах спеціального правового режиму Дія Сіті в Україні. Метою дослідження є виявлення дисбалансу, ризиків та потенційно дискримінаційних положень у чинному законодавстві, що регулює їхній статус. Застосовано методи формально-юридичного, порівняльно-правового та системного аналізу для дослідження норм Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» та суміжного законодавства про соціальне страхування і відпустки.

У статті зосереджено увагу на двох ключових аспектах: виплаті допомоги по тимчасовій непрацездатності та наданні щорічного відпочинку. Встановлено, що законодавче закріплення права на 100% оплату лікарняних для працівників та гіг-спеціалістів резидента Дія Сіті, незалежно від страхового стажу, створює привілейоване становище порівняно з іншими застрахованими особами в Україні, які мають набувати восьмирічний стаж для отримання аналогічної виплати. Цей підхід аналізується крізь призму Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та доводиться, що така диференціація не відповідає критеріям «позитивних дій», оскільки відсутня об'єктивна та розумна підстава для надання таких переваг.

Також виявлено суперечливий підхід до обчислення часу відпочинку: щорічна оплачувана перерва для гіг-спеціалістів обчислюється у робочих днях (17), тоді як щорічна відпустка для працівників – у календарних (24), що створює нерівність. Парадоксально, що сам Закон про Дія Сіті використовує календарні дні для розрахунку перерви у зв'язку з вагітністю та пологами для тих самих гіг-спеціалістів.

За результатами дослідження сформульовано пропозиції щодо вдосконалення законодавства, спрямовані на усунення виявлених колізій та дискримінаційних ризиків шляхом уніфікації підходів до надання соціальних гарантій.

Ключові слова: трудове право, право на працю, соціальне забезпечення, суб'єкти трудового права, суб'єкти цифрової економіки, правовий режим Дія Сіті, трудовий договір, трудовий контракт, гіг-контракт, гіг-спеціаліст, гарантії працівників, інтеграція трудового права.



Вступ. Розвиток цифрової економіки в Україні, зокрема стрімке зростання індустрії інформаційних технологій (ІТ), став рушійною силою для фундаментального реформування правового регулювання у цій сфері. ІТ-галузь, що охоплює комп'ютерне програмування, оброблення даних, кібербезпеку, видання програмного забезпечення, робототехніку та інші суміжні сфери, тривалий час функціонувала в умовах, де традиційні трудові моделі часто замінювалися цивільно-правовими відносинами, зокрема через механізми фізичних осіб-підприємців (ФОП).

У відповідь на цей виклик, у 2021 році було прийнято Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (далі – Закон про Дія Сіті), який запровадив спеціальний правовий режим Дія Сіті. Цей режим ввів у правове поле нові категорії, такі як «гіг-контракт» та «гіг-спеціаліст» [1]. Гіг-контракт був представлений як гнучка, цивільно-правова альтернатива традиційному працевлаштуванню, спрямована на компроміс: роботодавці (резиденти Дія Сіті) уникають жорстких норм трудового законодавства (наприклад, щодо звільнення), а ІТ-фахівці отримують набір базових соціальних гарантій, що наближають їхній статус до найманих працівників.

Однак, саме цей гібридний статус та особливості наданих гарантій породжують значні правові питання. Проблема дискримінації у сфері праці, особливо в контексті нових форм зайнятості та євроінтеграційних процесів, є предметом активної наукової дискусії.

Так, Н.М. Вапнярчук досліджує позитивний вплив євроінтеграції на вирішення проблем дискримінації, вказуючи на Угоду про асоціацію як на інструмент посилення захисту прав працівників [2, с. 154].

О.О. Коваленко розглядає заборону дискримінації та юридичну рівність як фундаментальні маркери гідної праці [3].

Науковці зосереджуються на різноманітних формах нерівності. Л.М. Загоруй та І.С. Загоруй аналізують харасмент як специфічний вид гендерної дискримінації [4]. Т.В. Миронюк [5] та М.В. Петченко з колегами [6] досліджують вікові та гендерні аспекти нерівності на ринку праці.

Сучасні виклики, пов'язані з використанням штучного інтелекту при прийнятті на роботу, аналізують С.Я. Вавженчук та В.О. Жмака [7].

Дослідження також торкаються нових, малодосліджених підстав дискримінації, таких як ставлення до працівників з татуваннями (D.H. Nevická [8]) або нерівність у наданні батьківських прав небіологічним батькам (M. Mathews [9]).

У контексті безпосередньо правового режиму Дія Сіті, С.М. Тарасюк досліджував потенційні дискримінаційні обмеження при набутті статусу резидента, акцентуючи на ризиках для конкуренції та відповідності конституційним засадам [10].

Водночас, попри значну кількість праць, присвячених загальним питанням дискримінації та окремим аспектам функціонування Дія Сіті, бракує комплексного порівняльного аналізу соціальних гарантій, що надаються працівникам та гіг-спеціалістам у межах цього режиму, на предмет їхньої потенційної дискримінаційності стосовно інших категорій працівників.

Матеріали та методи. Методологічну основу даного дослідження становить комплекс загальнонаукових та спеціально-юридичних методів пізнання.

Матеріалами дослідження виступили нормативно-правові акти України, що регулюють досліджувану сферу, зокрема: Конституція України [11], Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) [12], Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [1], Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування» (далі – Закон про соціальне страхування) [13], Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [14], Закон України «Про відпустки» [15]. Також були використані праці вітчизняних та зарубіжних науковців у галузі трудового права, права соціального забезпечення та антидискримінаційного законодавства [2–10, 16], та релевантна практика Суду Справедливості Європейського Союзу (справи *Felber C-529/13* [17] та *Bilka-Kaufhaus GmbH 170/84* [18]).

Під час проведення дослідження були застосовані такі методи. Формально-юридичний (догматичний) метод використано для аналізу та тлумачення змісту правових норм, що встановлюють соціальні гарантії для різних категорій осіб. Порівняльно-правовий метод став основним при зіставленні обсягу та порядку надання гарантій гіг-спеціалістам, працівникам резидентів Дія Сіті та працівникам, які працюють за КЗпП поза межами цього режиму. Системно-структурний метод дозволив розглянути інститут гіг-контракту як елемент ширшої системи правового регулювання в Україні, виявляючи його зв’язки та суперечності з іншими правовими інститутами (трудовим правом, правом соціального забезпечення). Метод моделювання застосовано при аналізі практичних наслідків різного підходу до обчислення тривалості щорічного відпочинку (у робочих та календарних днях). Логіко-семантичний метод допоміг у визначенні змісту понять «дискримінація», «позитивні дії» та «оплата праці» у контексті досліджуваної проблеми.

Результати. Порівняльний аналіз виявив два ключові напрями, де соціальні гарантії для резидентів Дія Сіті суттєво відрізняються від загальнонаціональних стандартів, створюючи ризики нерівності.

Диференціація у виплаті допомоги по тимчасовій непрацездатності.

Однією з ключових гарантій, наданих гіг-спеціалістам, є право на соціальне страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності (ст. 22 Закону про Дія Сіті) [1]. Це страхування реалізується відповідно до Закону про соціальне страхування [13].

Фундаментальним принципом цієї системи, згідно зі ст. 3 Закону про соціальне страхування, є диференціація розміру виплати допомоги залежно від страхового стажу. Стаття 17 деталізує цей принцип: до 3 років стажу – 50% середнього доходу; від 3 до 5 років – 60%; від 5 до 8 років – 70%; понад 8 років – 100%.

Однак, при інтеграції режиму Дія Сіті до цієї системи, законодавець додав до ст. 17 специфічну норму. Пункт 6 частини 1 цієї статті встановлює, що допомога виплачується у розмірі 100% середньої заробітної плати (доходу) застрахованим особам, «яка є працівником або гіг-спеціалістом резидента Дія Сіті... незалежно від страхового стажу» [13].

Очевидно, що ця норма була необхідна для гіг-спеціалістів (які за цивільно-правовим контрактом раніше не мали б доступу до цих гарантій). Проте, аби уникнути дискримінації працівників резидента Дія Сіті (які працюють за КЗпП) порівняно з гіг-спеціалістами того ж резидента, законодавець поширив цей привілей і на них.

У результаті виникла ситуація зовнішньої дискримінації: до працівників, які не мають трудових відносин з резидентом Дія Сіті, держава ставиться «менш прихильно» в аналогічній ситуації. Звичайний працівник (наприклад, вчитель, лікар чи ІТ-фахівець поза Дія Сіті) повинен мати 8 років страхового стажу для отримання 100% оплати лікарняного, тоді як працівник резидента Дія Сіті отримує це право з першого дня роботи.

Спроба виправдати це положеннями Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [14] є неспроможною. Частина 3 статті 6 цього закону дійсно не вважає дискримінацією «позитивні дії» – спеціальні заходи, спрямовані на усунення юридичної чи фактичної нерівності [14]. Закон про соціальне страхування містить перелік осіб, до яких застосовуються такі дії (наприклад, ветерани війни, постраждалі внаслідок Чорнобильської катастрофи, донори), і їм надається 100% оплата незалежно від стажу [13].

Працівники та гіг-спеціалісти Дія Сіті не є вразливою соціальною групою, яка потребує спеціального захисту чи усунення історичної нерівності. Відсутні будь-які об'єктивні та розумні пояснення, яку саме нерівність порівняно зі звичайними працівниками усувають ці заходи. Навпаки, вони створюють необґрунтований привілей за ознакою місця роботи (статусу роботодавця).

Як зазначає Т.В. Колеснік, дискримінація може проявлятися у неоднаковій винагороді [16, с. 45]. Варто зауважити, що Суд Справедливості ЄС трактує поняття «плата» (pay) максимально широко, включаючи будь-яку винагороду, яку працівник отримує, хоча й опосередковано, у зв'язку зі своєю працею від свого роботодавця [17, С-529/13]. Хоча той самий суд в інших рішеннях зазначав, що виплати, отримані за державними схемами соціального

страхування або соціального захисту, не завжди розглядаються як «оплата праці» у розумінні рівної оплати [18, 170/84], у даному випадку зв'язок очевидний. Якщо привілейовані соціальні виплати, що фінансуються зі спільного фонду, надаються одній групі працівників і не надаються іншій в аналогічній ситуації, це призводить до нерівного ставлення і має ознаки дискримінації.

Нерівність у підходах до обчислення часу відпочинку.

Другий аспект нерівності стосується щорічного відпочинку. Працівники (за КЗпП та Законом про відпустки) мають право на щорічну основну відпустку тривалістю не менш ніж 24 календарні дні [3]. Гіг-спеціалісти (за Законом про Дія Сіті) мають право на щорічну оплачувану перерву тривалістю не менше 17 робочих днів [1].

Для коректного порівняння необхідно привести ці значення до спільного знаменника. Моделювання ситуації (при п'ятиденному робочому тижні) показує, що 17 робочих днів перерви фактично дорівнюють 23–25 календарним дням відпочинку (наприклад, якщо перерва починається у понеділок, вона триватиме 3 повних тижні та 2 дні, що разом з вихідними складе 23 календарні дні).

Проблема полягає не стільки в різниці в один день, скільки в самому підході до обчислення. Законодавство різних країн використовує різні методи (наприклад, Німеччина – 24 робочі дні, Молдова – 28 календарних, Казахстан – 24 календарні дні), проте в межах однієї правової системи підхід має бути уніфікованим.

Створення двох паралельних систем обчислення («робочі дні» для гіг-спеціалістів та «календарні дні» для працівників) залежно від форми зайнятості створює правову невизначеність та нерівність.

Більше того, законодавець продемонстрував внутрішню суперечливість у самому Законі про Дія Сіті. Регулюючи інші види перерв для гіг-спеціалістів, він раптово повертається до загальноприйнятої системи. Стаття 22 Закону передбачає право гіг-спеціаліста на перерву у зв'язку з вагітністю та пологами, дзеркально дублюючи норми Закону про відпустки: 70 календарних днів до пологів і 56 календарних днів після (або 90/90 для постраждалих від Чорнобильської катастрофи) [1].

Виникає логічне питання: чому щорічна перерва обчислюється у робочих днях, а перерва по вагітності та пологах для тієї ж особи – у календарних? Такий різнобій у підходах є невиправданим і створює штучну нерівність між працівниками та гіг-спеціалістами.

Висновки. Проведене дослідження дозволяє зробити висновок, що при створенні гнучкого правового режиму Дія Сіті законодавець, намагаючись збалансувати інтереси бізнесу та ІТ-фахівців, створив низку норм, які порушують загальний принцип рівності та мають ознаки дискримінації щодо інших категорій працівників в Україні.

Встановлення для працівників та гіг-спеціалістів резидентів Дія Сіті права на отримання допомоги по тимчасовій непрацездатності у розмірі 100% доходу незалежно від страхового стажу (п. 6 ч. 1 ст. 17 Закону про соціальне страхування) є необґрунтованим привілеєм.

Ця норма створює пряму дискримінацію за ознакою статусу роботодавця (резидент Дія Сіті) порівняно з усіма іншими застрахованими особами, які зобов'язані накопичувати 8-річний стаж для отримання аналогічної гарантії.

Зазначена перевага не може вважатися «позитивною дією» у розумінні антидискримінаційного законодавства, оскільки відсутня об'єктивна та розумна мета усунення попередньої нерівності для цієї категорії осіб.

Використання різних одиниць обчислення для щорічного відпочинку – робочих днів для гіг-спеціалістів (ст. 17 Закону про Дія Сіті) та календарних днів для працівників (КЗпП) – створює невиправдану нерівність та правову плутанину.

Внутрішня суперечливість Закону про Дія Сіті, який використовує календарні дні для перерв по вагітності та пологах (ст. 22), підтверджує штучність та невиправданість запровадження «робочих днів» для щорічних перерв.

Відтак для відновлення правового балансу та усунення дискримінаційних ризиків, пропонується внести зміни до законодавства наступні зміни.

По-перше необхідно виключити пункт 6 з частини 1 статті 17 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», поширивши на гіг-спеціалістів та працівників резидентів Дія Сіті загальний порядок виплати допомоги по тимчасовій непрацездатності, диференційований залежно від страхового стажу.

По-друге - внести зміни до статті 17 Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», замінивши слова «сімнадцяти робочих днів» на «двадцяти чотирьох календарних днів», уніфікувавши таким чином підхід до обчислення щорічного відпочинку з національним законодавством.

Література

1. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15.07.2021 р. № 1667-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 44. Ст. 348;
2. Вапнярчук Н. М. До питання дискримінації у сфері трудових відносин в умовах сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія: Право*. 2022. Вип. 73. С. 154–158. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/11/28.pdf>;
3. Коваленко О. О. Заборона дискримінації та забезпечення юридичної рівності у сфері праці як маркери гідної (справедливої) праці. *Збірник наукових праць ХНПУ імені Г. С. Сковороди "Право"*. 2021. Вип. 34. С. 24–31. DOI: <https://doi.org/10.34142/2312.1661.2021.34.03>;
4. Загоруй Л. М., Загоруй І. С. Харасмент як вид гендерної дискримінації. *Вісник*

Луганського навчально-наукового інституту імені Е.О. Дідоренка. 2023. Вип. 2. С. 34–45. DOI: <https://doi.org/10.33766/2524-0323.102.34-45>; 5. Миронюк Т. В. Дискримінація у сфері трудових відносин у сучасному українському суспільстві. *Кримінологічна теорія і практика: досвід, проблеми сьогодення та шляхи їх вирішення*: матеріали наук.-практ. конф. (Київ, 2022 р.). Київ, 2022. URL: <https://elar.navs.edu.ua/items/6fb028fe-e9f5-4666-8c52-f4260c9f6e6f>; 6. Петченко М. В., Глазунова О. О., Гиренко В. О., Литовченко Т. А. Гендерна нерівність у системі соціально-трудова відносин: проблеми та перспективи подолання. *Демографія та соціальна економіка*. 2022. № 4 (50). С. 136–154. DOI: 10.15407/dse2022.04.136; 7. Вавженчук С. Я., Жмака В. О. Проблеми захисту трудових прав під час прийняття на роботу з використанням алгоритмів штучного інтелекту. *Проблеми законності*. 2024. Вип. 19. URL: <https://elar.navs.edu.ua/server/api/core/bitstreams/99b0d308-8e42-41e7-b2c5-5f32d027dd95/content>; 8. Nevická D. H. Tattoos—the new discrimination ground in employment relations? *The Lawyer Quarterly*. 2025. Vol. 15. No. 1. P. 106–113; 9. Mathews M. Challenging the Discrimination against Nonbirthing Working Parents in South Africa. *International Labor Rights Case Law*. 2025. Vol. 11. No. 1. P. 88–93. DOI: <https://doi.org/10.1163/24056901-11010015>; 10. Тарасюк С. М. Дискримінаційні обмеження набуття статусу резидента правового режиму Дія Сіті. *Наукові праці Київського авіаційного інституту. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*. 2022. № 1 (62). С. 109–116. DOI: <https://doi.org/10.18372/2307-9061.62.16489>; 11. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141; 12. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375; 13. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV (в редакції Закону № 2620-IX від 21.09.2022). *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 46-47. Ст. 403; 14. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412; 15. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4; 16. Колеснік Т. В. Дискримінація у сфері праці: теоретико-правове дослідження. *Часопис Київського університету права*. 2017. № 1. С. 44–48; 17. Рішення Суду (Третя палата) від 11 листопада 2014 року. Справа С-529/13. Gerhard Felber v. Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur. ECLI:EU:C:2014:2367; 18. Рішення Суду від 13 травня 1986 року. Справа 170/84. Wilka-Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz. ECLI:EU:C:1986:204. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:61984CJ0170>.

DIYA CITY'S SOCIAL WELFARE: A RESIDENT PRIVILEGE OR BROADER LEGAL INEQUALITY?

D. Sapiton

Abstract. This article compares social guarantees for employees and gig specialists under Ukraine's Diya City special legal regime. The research aims to identify imbalances, risks, and potentially discriminatory provisions in current legislation governing their status. Methods such as formal-legal, comparative-legal, and systemic analysis were used to examine the norms of Ukraine's Law "On Stimulating the Development of the Digital Economy in Ukraine" and related legislation on social insurance and leave.

The article concentrates on two main aspects: temporary disability benefits (sick pay) and annual leave. It was found that the legislative provision granting 100% sick pay to employees and gig specialists of a Diya City resident, regardless of their insurance tenure, creates a privileged position compared to other insured persons in Ukraine, who must accumulate eight years of tenure to receive similar benefits. This approach is analyzed through the lens of Ukraine's "On Principles of Prevention and Counteraction to Discrimination in Ukraine" law, arguing that such differentiation does not qualify as "positive action," since there is no objective and reasonable justification for these advantages.

Furthermore, a conflicting approach to calculating rest time was identified: gig specialists receive an annual paid break calculated in working days (17), while employees' annual leave is in calendar days (24), resulting in inequality. Paradoxically, the Diya City Law itself uses calendar days to calculate the pregnancy and childbirth break for the same gig specialists.

Based on the research, proposals for legislative improvement are developed to address the identified conflicts and discrimination risks by standardizing approaches to social guarantees.

Keywords: labour law, right to work, subjects of labour law, subjects of the digital economy, legal regime of Diya City, employment agreement, employment contract, gig contract, gig specialist, employee guarantees, integration of labour law.