

НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО

**ОСНОВНІ НАПРЯМКИ  
ЗАХИСТУ ПРАВ ГРОМАДЯН  
УКРАЇНИ НА ПРАЦЮ  
ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ  
В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ**

Тези доповідей і наукових повідомлень учасників  
ХІ Міжнародної науково-практичної конференції

(м. Харків, 8 жовтня 2021 р.)

*За редакцією О. М. Ярошенка*

Харків  
«Право»  
2021

it has to be supportive to employees and executives going through the process, monitor evaluations, and guide the process for the standardization of perform, i.e. evaluations together with raters.

In conclusion, Performance Appraisal System is needed to realize employee's abilities competencies and relative merit and worth for the organization. Performance Appraisal rates the employees in terms of their performance. At present it is not possible for organization to manage challenges without the help of potential human resource. Hence, the employees is the biggest assets to be taken care of employees ability and inability, strengths and weakness etc has to be evaluated an appraised periodically.

**Новіков Д. О.,**

*канд. юрид. наук, доцент,  
доцент кафедри цивільно-правових  
дисциплін та трудового права  
імені професора О. І. Процевського  
Харківського національного педагогічного  
університету імені Г. С. Сковороди*

**Лук'янчиков О. М.,**

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

## **ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ГІГ-СПЕЦІАЛІСТІВ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ**

Євроінтеграційні процеси передбачають здійснення суттєвого перегляду концепцій правового регулювання трудових відносин, особливо, враховуючи сучасні тенденції розвитку ІТ-бізнесу. Так, 15 липня 2021 року було прийнято Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (далі – Закон), яким вперше в українському законодавстві були врегульовані суспільні відносини у сферах так званої гіг-економіки. Даний тип сучасної економіки характеризується передусім організацією трудового процесу за допомогою онлайн-платформ, нестійкістю правового зв'язку між замовником, наймачем і виконавцем

роботи, а також практично повною відсутністю соціально-правової захищеності виконавця. В Україні розвиток гіг-економіки пов'язано з проектом порталу Дія Сіті, який повинен стати вільною економічною зоною для розвитку ІТ-бізнесу у державі. При підключенні до порталу Дія Сіті його резидент інтегрується в особливий правовий режим, що включає в себе спеціальні правові норми, в тому числі, що стосуються відносин з гіг-спеціалістами, з якими укладається гіг-контракт.

Ст. 1 Закону визначила 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 забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені розділом V цього Закону». Із даного визначення можна виділити кілька ключових пунктів : 1) гіг-контракт є цивільно-правовим договором; 2) виконання послуг або роботи за гіг-контрактом обмежується дією додатку Дія Сіті; 3) гіг-спеціаліст, який працює за гіг-контрактом має право на спеціальні соціальні гарантії.

Що стосується першого пункту, то хоча Закон називає гіг-контракт цивільно-правовим договором у статті 16 цього ж Закону йдеться про трудовий контракт як особливу форму трудового договору з гіг-спеціалістом. У розумінні Кодексу Законів про працю України (далі – КЗпП) трудовий контракт дійсно є особливою формою трудового договору, який укладається з окремими категоріями працівників і може містити умови, які відрізняються від тих, що закріплені в трудовому законодавстві. При цьому ст. 9 КЗпП забороняє закріплювати у договорах про працю умови, які погіршують положення працівника у порівнянні з чинним трудовим законодавством. Однак тим же Законом до КЗпП були внесені доповнення, які виключили зі сфери дії КЗпП гіг-спеціалістів. У тому числі це стосується і ст. 9 зазначеного Кодексу.

Закон не роз'яснює чи є трудовий контракт гіг-контрактом, вказуючи в ч. 3 ст. 17, що «цивільно-правовий договір не вважається гіг-контрактом, якщо в ньому прямо не зазначено про укладення саме гіг-контракту». Виходячи із даної норми, можна припустити, що трудовий контракт і гіг-контракт при наймі гіг-спеціаліста все ж необхідно визнати різними формами оформлення відносин. Але їх права сутність залишається

невизначеною. Наприклад, за визнання гіг-контракту цивільно-правовим договором у Законі наявна норма, що «укладення та виконання гіг-контракту не є здійсненням підприємницької чи іншої господарської діяльності гіг-спеціаліста» (ч. 7 ст. 17). Дане положення суперечить поняттю підприємницької діяльності відповідно до ст. 42 Господарського кодексу України. Одночасно встановлюється, що «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» (ч. 8 ст. 17). Тобто спостерігається ситуація, коли відносини з гіг-спеціалістом законодавець не визнає ані господарськими (хоча при визнанні гіг-контракту цивільно-правовим договором фактично має місце підприємницька діяльність з боку виконавця договору), ані трудовими (хоча, як визначається у ч. 6 ст. 17 Закону «послуги (роботи), що надаються (виконуються) за гіг-контрактом, можуть полягати у виконанні функцій певної посади»). Яким же тоді договором буде вказаний договір, які будуть юридичні наслідки не вказівки його приналежності до гіг-контракту? Чи буде це вищезгаданий трудовий контракт, класичний трудовий договір, договір підряду або договір надання послуг? Природа гіг-контракту, на яку посилається законодавець, ще толком не визначена і їй ще належить викристалізуватися. У свою чергу, істотно обмежити права працівників ця невизначеність може вже зараз.

Можливість застосування гіг-контракту поширюється не на всі сфери гіг-економіки, а лише на ті, які охоплені дією додатки Дія Сіті, а також відповідно до ч. 4 ст. 5 Закону відносяться до таких видів діяльності, пов'язаних із ІТ-бізнесом, на кшталт комп'ютерного програмування, консультування з питань інформатизації, видання комп'ютерних ігор, програмного забезпечення. При цьому поза сферою дії Закону залишилися працівники найменш захищених сфер гіг-економіки – служб доставки пасажирів і товарів (Uber, Glovo, TaskRabbit), де працівники досі підпорядковуються виключно користувачьким додаткам і не мають яких би то ні було юридичних інструментів правового захисту своїх трудових прав.

Закон хоч і акцентує увагу на цивільно-правовому характері гіг-контракту, допускає істотне втручання законодавця у формування його умов. Особливо це стосується сфери соціальних зобов'язань резидента Дія Сіті. Наприклад, ст. 20 Закону закріплює порядок виконання робіт

(надання послуг) гіг-спеціалістом, що включає в себе час виконання робіт (надання послуг); час відпочинку; умови перебування гіг-спеціалістів на певному місці виконання робіт (надання послуг) і за місцем здійснення діяльності резидентом Дія Сіті; правила резидента Дія Сіті, зокрема, з охорони праці в місцях виконання робіт (надання послуг) і місцях здійснення діяльності резидентом Дія Сіті, і відповідальність за їх порушення; порядок обробки персональних даних; надання додаткових компенсаційних виплат або гарантій; інші умови виконання робіт (надання послуг). За своєю суттю більшість із зазначених умов у повній мірі можна віднести до умов праці, врегульованим КЗпП. Так, робочий час гіг-спеціаліста не може перевищувати 40 годин на тиждень і 8 годин на день (при цьому встановлюються широкі можливості щодо застосування ненормованого робочого часу), гіг-спеціаліст має право на оплачувану відпустку тривалістю 17 робочих днів (ця відпустка може бути поділена гіг-спеціалістом на частини будь-якої тривалості), гіг-спеціалісти підлягають страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та мають право на допомогу по тимчасовій непрацездатності, а також мають право на перерву у виконанні робіт (наданні послуг) у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю не менше 70 календарних днів. Як бачимо, дані норми 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 звучують об'єм і зміст існуючих прав і свобод, що забороняється робити згідно ч. 3 ст. 22 Конституції України.

Таким чином, спроби перевести ІТ-сферу у правове поле для досягнення цілей євроінтеграції та економічного розвитку за допомогою норм Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» фактично обертаються масштабним впровадженням цивілістичного елемента у регулювання трудових відносин, виключення з сфери дії трудо-правових гарантій значного числа працівників Інтернет-платформ, появою таких антинаукових конструктів як гіг-контракт, який за своєю природою не є ані трудовим, ані цивільно-правовим договором. Наука трудового права зобов'язана звернути свою увагу на законодавчі та наукові колізії, створені Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» для їх своєчасного розв'язання і мінімізації негативних наслідків, обумовлених його застосуванням.