

Фокша Л. В.

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін
(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

ГІГ-КОНТРАКТ: ОСОБЛИВОСТІ ТА УМОВИ ЗАСТОСУВАННЯ

Важливою складовою інтеграції України в світову економіку є запровадження цифрової економіки, як механізму стимулювання розвитку цифрових технологій та інновацій, розвитку цифрової інфраструктури. Розвиток цифрової або гіг-економіки забезпечить створення нових робочих місць, залучення фахівців із різних галузей та збільшення конкурентоспроможності української економіки.

Розвиток в Україні гіг-економіки передбачає впровадження нових інструментів правового оформлення взаємовідносин. Закон України № 1667-IX від 15.07.2021 р. «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (далі -Закон № 1667-IX) [1] передбачає створення спеціального правового режиму для ІТ-галузі та запровадження гіг-контрактів.

В світовій практиці, гіг-контракт – це особлива форма залучення спеціалістів, яка поєднує в собі ознаки трудового та цивільно-правового договору. Це правовідносини, в яких робота виконується на проектній або тимчасовій основі, зазвичай на визначений термін або до завершення конкретного завдання. Гіг-контракти забезпечують гнучкість як для замовника, так і для виконавця. Виконавці можуть вибирати проекти, в яких бажають брати участь, і працювати за розкладом, який відповідає їхнім потребам. Замовники можуть швидко залучати спеціалістів для виконання конкретних завдань або проектів [2].

При цьому, спеціалісти, які працюють за гіг-контрактом, зазвичай мають більшу автономію щодо своєї роботи. Вони можуть вирішувати, коли і де працювати, які проекти приймати, і як керувати своїм робочим часом.

Згідно Закону № 1667-IX, 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 розділом V цього Закону [1].

Згідно вищезазначеного Закону, гіг-спеціаліст – це фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником та/або виконавцем.

Гіг-контракти є поширеним явищем у багатьох країнах світу. США є одним з лідерів у сфері гіг-економіки. Гіг-контракти тут часто називаються «gig economy» або «freelance economy», що означає економіку фрілансу. Також цей вид зайнятості може бути описаний термінами «gig work», «gig jobs», «on-demand economy» (економіка на вимогу) або «sharing economy» (економіка спільного використання). Однак термін «gig economy» є найбільш поширеним і використовується для опису робочих умов, де робота виконується на основі тимчасових або проектних контрактів без сталої зайнятості на повний робочий день. Популярні платформи, такі як Uber, Lyft, Airbnb, Upwork, Freelancer, забезпечують зв'язок між роботодавцями та гіг-робітниками у різних галузях.

У Великій Британії гіг-контракти також дуже поширені. Робітники часто використовують такі платформи, як Deliveroo, TaskRabbit, JustPark, для знаходження роботи на проектах або для виконання конкретних завдань.

В Індії гіг-контракти поширені серед фрілансерів у галузі програмування, дизайну, веб-розробки та інших ІТ-сферах. Популярні платформи, такі як Upwork, Freelancer, Fiverr, надають можливість роботи над проектами з усього світу.

В ЄС гіг-контракти стають досить поширеними, особливо в галузі ІТ, транспорту (Uber, Deliveroo) та фінансів. Загалом станом на 2022 рік 28 мільйонів людей у ЄС працюють через одну (чи більше) із цих цифрових платформ праці. Очікується, що у 2025 році ця кількість сягне 43 мільйонів людей [2].

Це лише кілька прикладів країн, де гіг-контракти вже широко застосовуються. Однак цей тренд поширюється й на інші країни, оскільки гіг-економіка стає все більш популярною в усьому світі.

Міжнародний досвід впровадження гіг-контрактів різноманітний і варіюється в залежності від країни, галузі та конкретних умов ринку праці. Однак, є кілька загальних тенденцій, які можна виокремити:

1. Наявність спеціалізованих платформ: у багатьох країнах існують спеціалізовані онлайн-платформи, які забезпечують зв'язок між роботодавцями та гіг-робітниками. Ці платформи надають можливість робити замовлення на послуги або знаходити роботу на проектах у різних галузях, від програмування та дизайну до копірайтингу та віртуальної асистенції.

2. Регулювання та захист прав гіг-робітників: деякі країни впроваджують правове регулювання для захисту прав гіг-робітників, включаючи право на мінімальну оплату, відпустки, страховку та інші соціальні пільги. Однак рівень захисту може значно відрізнятись в залежності від країни.

3. Конкуренція та гнучкість: гіг-контракти сприяють збільшенню конкуренції на ринку праці та забезпечують гнучкість як для виконавців, так і для замовників. Це може призвести до більш ефективного

використання ресурсів та стимулювати інновації в бізнесі.

4. Розширення глобального ринку праці: гіг-контракти надають можливість роботодавцям залучати талановитих спеціалістів з усього світу без необхідності фізичної присутності. Це сприяє розвитку глобального ринку праці та стимулює міжнародну співпрацю.

5. Різноманітність моделей гіг-контрактів: відповідно до специфіки галузі та потреб бізнесу, моделі гіг-контрактів можуть варіюватися від короткострокових проектів до тривалих співпраць на певних умовах.

Ці фактори вказують на те, що гіг-контракти мають потенціал для відображення сучасних тенденцій у розвитку ринку праці та можуть стати важливим інструментом для розвитку економіки у багатьох країнах. Однак важливо враховувати соціальні аспекти цього виду зайнятості, зокрема захист прав виконавців та забезпечення їх соціального захисту.

Сполучені Штати Америки та Європейський Союз прийняли законодавство, яке регулює використання гіг-контрактів та забезпечує певний рівень захисту прав гіг-спеціалістів. Наприклад, Європейський Союз ухвалив «Directive of the European Parliament and of the council on improving working conditions in platform work», яка встановлює мінімальні стандарти соціального захисту та прав працівників, які працюють за контрактом[3].

Що ж до поширення гіг-контрактів в Україні та особливостей їх укладення, то Закон України № 1667-IX передбачає важливу умову їх застосування – гіг-контракт може бути укладено лише за участю резидента Дія-сіті. Цивільно-правовий договір не вважається гіг-контрактом, якщо в ньому прямо не зазначено про укладення саме гіг-контракту [2].

Строк дії гіг-контракту, права, обов'язки та відповідальність сторін гіг-контракту, винагорода гіг-спеціаліста, умови припинення гіг-контракту та інші умови визначаються у гіг-контракті за домовленістю сторін з урахуванням особливостей, визначених Законом № 1667-IX.

Законом № 1667-IX передбачено що укладення та виконання гіг-контракту не є здійсненням підприємницької чи іншої господарської діяльності гіг-спеціаліста [1].

Згідно ст. 18 Закону № 1667-IX гіг-контракт, як і трудовий договір, 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.

Підставами припинення гіг-контракту можуть бути: угода сторін; закінчення строку дії гіг-контракту; одностороння відмова резидента Дія Сіті від гіг-контракту; одностороння відмова гіг-спеціаліста від гіг-контракту; втрата статусу резидента Дія Сіті; підстави, передбачені гіг-контрактом [1].

Це вигідно відрізняє гіг-контракт від трудових договорів, розірвати

які роботодавець може лише за наявності визначених підстав (скорочення штату або суттєві проступки працівника: невідповідність займаній посаді, прогул, поява на роботі в нетверезому стані, розкрадання тощо).

Суттєвою перевагою гіг-контракту є те, що сторони самостійно визначають розмір винагороди і порядок її виплати. Крім того, гіг-контракт дозволяє здійснювати виплати в іноземній валюті. Розмір винагороди за гіг-контрактом може встановлюватися за певний період, наприклад виплачуватись помісячно, або нараховуватися за фактом виконання проекту. Також передбачена можливість погодинної оплати.

На відміну від трудового, гіг-контракт не передбачає такого поняття як мінімальна заробітна плата та не зобов'язує роботодавця виплачувати аванс.

Роботодавець (резидент Дія Сіті) не може здійснювати відрахування чи зменшувати розмір винагороди, визначеної гіг-контрактом, крім випадків, коли йому необхідно компенсувати шкоду, заподіяну працівником.

На відміну від цивільно-правового договору, гіг-контракт передбачає права працівників на соціальні гарантії, такі як відпустка, лікарняний, декрет тощо. Відпустка іменується як «щорічна оплачувана перерва», триває 17 робочих днів і може бути надана лише якщо працівник відпрацював 6 місяців за гіг-контрактом. Гіг-спеціалісти підлягають страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та мають право на лікарняний на умовах, передбачених Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [1].

Отже, гіг-контракт, як інструмент врегулювання правовідносин між замовником та виконавцем, є перспективним механізмом впровадження цифрової економіки в Україні. Проте уніфікація норм вітчизняного та європейського законодавства потребує розширення сфери запровадження гіг-контрактів, і застосування їх не тільки в сфері IT-послуг, а і в сфері фінансів, транспортних послуг, освіти тощо.

Список використаних джерел:

1. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15.07.2021 р. № 1667-IX. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (дата звернення: 04.04.2024).
2. Platform workers: Council confirms agreement on new rules to improve their working conditions. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/> (дата звернення: 04.04.2024).
3. EU rules on platform work. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/> (дата звернення: 04.04.2024).