

своїм бажанням. Однак треба розрізнити поняття «використовувати» та «користуватися», який застосовують до речових об'єктів права інтелектуальної власності. Суб'єкт може використовувати його для власного виробництва, при цьому дотримуючись прав інших осіб. Способи такого здійснення є відмінними від використання речових прав, бо суб'єкт може видавати, публікувати, оприлюднювати будь-яким способом та ін.

У законодавстві України першочерговою нормою є ст. 41 Конституції України, яка закріплює право кожного володіти, користуватися і розпоряджатися результатами своєї інтелектуальної творчої діяльності [3, ст. 41]. Таке формулювання прирівнює поняття «право інтелектуальної власності» і права власності, оскільки передбачає таку ж тріаду прав. На відміну від права власності, яке по суті є безстроковим і не підлягає територіальним обмеженням, права винахідників та авторів із початку обмежені в часі та просторі.

Таким чином, можна зазначити, що право інтелектуальної власності в об'єктивному значенні є правом на результат інтелектуальної творчої діяльності, є непорушним та не залежить від права власності на матеріальний носій, у якому втілено творчий результат.

Список використаних джерел та літератури

1. Гордієнко С. Г. Захист інтелектуальної власності в Україні в сучасних умовах : курс лекцій. Київ: Гранмна, 2011. 480 с.
2. Харитонова О. І. Правова природа права інтелектуальної власності. *Наукові праці Одеської національної юридичної академії*. 2008. Т. 7. С. 144–151.
3. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text>

ІНТЕГРАЦІЯ ПОЛОЖЕНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА У ПРАВОВОМУ РЕЖИМІ ДІЯ СІТІ

УДК 349.2

Orcid 0000-0002-5278-4324

Сапітон Дмитро, аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О.І. Процевського Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди,
e-mail: sapiton.dima@gmail.com

В епоху розвитку комп'ютерних технологій цифровізація усіх сфер життя відбувається зі швидкістю світла. Не є виключенням її розвиток цифрових технологій в Україні. Цифрова трансформація панує усюди – у побуті громадян, у бізнес-процесах підприємств, а також у роботі органів державної влади та місцевого самоврядування.

Громадянин в Україні може замовити широкий перелік товарів/робіт/послуг які пропонує бізнес не виходячи з дому. Вже сьогодні держава пропонує онлайн широкий спектр адміністративних послуг - починаючи від оформлення допомоги при народженні дитини та закінчуючи реєстрацією товариства з обмеженою відповідальністю на підставі модельного статуту.

Поступово в Україні здійснюється перехід від паперового до електронного обліку трудової діяльності, запроваджено електронний ліквідаційний лист.

Однак неможливо миттєво провести цифрову трансформацію та відповідно адаптувати усі галузі права, не є виключенням і трудове право.

Ми погоджуємося з думкою Вишневецької С., що насамперед існує потреба в імплементації у національне законодавство доктринальних розробок українських вчених, зокрема щодо гнучкості правового регулювання трудових відносин, адже на етапі розбудови постіндустріального суспільства зазначені положення вже містяться у законодавстві зарубіжних країн [1, с. 46].

Саме у зв'язку із недосконалістю положень трудового права в розрізі регулювання трудових відносин між компаніями у сфері ІТ та їхніми працівниками було прийнято Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (далі – Закон) яким фактично було введено діяльність таких осіб як «гіг-спеціалісти».

Закон визначає, що гіг-спеціаліст це фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником та/або виконавцем.

В свою чергу гіг-контракт - 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. [2].

Як зазначають С. Прилишко та О. Ярошенко - зайнятість, як складова свободи праці, за змістом поділяється на **трудова** та **нетрудова**. До першої відноситься **наймана праця** та **самодіяльна зайнятість**. До найманої праці у свою чергу відноситься:

- 1) робота за трудовим договором;
- 2) робота за договорами цивільно-правового характеру, предметом яких є виконання роботи та надання послуг (договір підряду, договір про надання послуг тощо);

3) роботи на підставі обрання, призначення або затвердження на оплачуваній посаді в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях;

4) військова служба в Збройних Силах України, Службі безпеки України, Державній прикордонній службі України, військах внутрішньої та конвойної охорони і цивільної оборони України, органах внутрішніх справ України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативна (невійськова) служба [3, с.103].

Таким чином законодавцем було засновано новий вид трудової зайнятості що відноситься до найманої праці – діяльність гіг-спеціалістів за гіг-контрактами.

У пояснювальній записці до законопроекту зазначається про необхідність лібералізації трудових відносин між ІТ-компаніями та особами, працюючи вони використовують шляхом застосування контрактної форми трудового договору та найму гіг-працівників на підставі гіг-контракту.

Запровадження таких змін пов'язане з відсутністю сприятливих умов для виявлення ініціативності та самостійності працівників; неможливістю запровадження регулювання, яке враховує індивідуальні потреби інноваційних компаній та їхніх працівників; неможливістю встановлення гнучких умов, тимчасового характеру трудових відносин, підвищеної відповідальності працівника, додаткових підстав розірвання договору тощо; надмірної зарегульованості трудових відносин [4].

Зараз в Україні більшість фахівців у сфері ІТ реалізують свою діяльність через реєстрацію фізичної особи-підприємця (далі – ФО-П). Адже така форма співпраці між ІТ-компаніями та ІТ-спеціалістами передбачає менше податкове навантаження, сторони мають гнучкість у відносинах, що не характерно для трудових відносин. Але за такої форми співпраці ІТ-фахівець не має гарантованих прав на відпочинок, компенсаційних виплат у зв'язку із направленням у від'їждження тощо.

Окрім того непоодинокими є випадки з перекваліфікації відносин між ФО-П та юридичними особами.

Підрозділі центрального органу виконавчої влади який реалізує державну податкову політику, державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування здійснюють перекваліфікацію цивільно-правових відносин в трудові з метою донарахування суми, не доплачених податків [5].

Гіг-контракт – новий правовий механізм, який увібрав у себе позитивні риси в питаннях оподаткування, гнучкості відносин між сторонами, гарантованої стабільності від втручання органів державної влади щодо перекваліфікації таких відносин.

Тарасюк С. зазначає, що «гіг-спеціаліст має право вибору під час укладання гіг-контракту щодо тривалості робочого часу протягом дня/тижня та погодитися на понад нормованість. Така опція передбачає більшу гнучкість, ніж трудовий договір.» [6, с.139]. І хоча погоджуємося, що така

опція передбачає більшу гнучкість - автором не було враховано те, що у Законі не використовується поняття «робочий час», що є категорією трудового права, а застосовано поняття «час виконання завдань».

Стабільність полягає у тому, що держава гарантує недопустимість обмеження чи звуження змісту прав та гарантій, передбачених правовим режимом Дія Сіті.

Сторонами гіг-контракту є резидент Дія Сіті та гіг-спеціаліст відповідно. Якщо для отримання статусу резидента Дія Сіті Закон ставить вимоги щодо: здійснення певного виду діяльності, розміру середньої місячної винагороди залученим працівникам та гіг-спеціалістам, середньооблікової кількості працівників та гіг-спеціалістів юридичної особи, суми кваліфікованого доходу юридичної особи, то для гіг-спеціалістів Закон вимог не передбачає. Це означає, що за гіг-контрактом можуть працювати не тільки ІТ фахівці а й інші спеціалісти, наприклад бухгалтер-фрілансер тощо.

Зазначене вишклав з положень статті 17 Закону у якій зазначено, що 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 цим Законом [2].

Під особливостями визначеними Законом слід розуміти імперативно встановлений мінімум соціальних гарантій, а саме: розмір середньої місячної винагороди залученим працівникам та гіг-спеціалістам який за загальним правилом повинен становити не менше ніж еквівалент 1200 євро за офіційним курсом гривні; кількість годин на тиждень для виконання робіт за замовчуванням становить 40 годин на тиждень; щорічна оплачувана перерва у виконанні робіт (наданні послуг), тривалістю не менше 17 робочих днів тощо.

На думку Тарасюка С. «цікавим є право виконавця на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше 17 робочих днів або більшої тривалості, про що сторони домовляються у гіг-контракті. Суть її (норми) полягає в обов'язку замовника оплачувати час «щорічної відпустки», що суперечить наприклад змісту ст. 903 ЦК України, якою передбачений обов'язок замовника оплатити наданий обсяг послуг». І хоча доцільно використовувати замість поняття «щорічна оплачувана відпустка» легальне визначення «щорічна оплачувана перерва», вважаємо, що є підстави для дискусій та детального розгляду зазначеної автором тези [6, с.139].

Такі гарантії для гіг-спеціалістів повністю відповідають принципам та правам закріплені у Конституції та КЗпП що регулюють питання робочого часу, часу відпочинку, достатнього життєвого рівня.

Податковий кодекс визначає гіг-спеціалістів та працівників резидента Дія Сіті як «спеціалістів резидента Дія Сіті» та покладає на них однакове податкове навантаження ПДФО - 5%, ЄСВ - 22 % від мінімальної заробітної плати, військовий збір - 1,5%. Схоже податкове навантаження має ФО-П 3 групи, відмінністю є лише те, що ФО-П не сплачує 1,5% військового збору.

Гіг-контракт увібрав у собі соціальні гарантії від трудового права та все ж економічно не такий вигідний як здійснення діяльності через реєстрацію фізичної особи-підприємця. У зв'язку з цим вважаємо за необхідне врегулювати економічну складову відносин у тому числі таким чином, щоб податкове навантаження гіг-спеціаліста за гіг-контрактом було не гіршим за ФО-П з групи.

Робота ж за звичайним трудовим договором так і за трудовим контрактом у правовому режимі Дія Сіті буде скоріше виключенням ніж правилом через надмірну врегульованість, необхідність ведення обліку та подачі звітності.

А в умовах довготривалості процесу реформування трудового законодавства [6, с. 140] - діяльність гіг-спеціалістів за гіг-контрактами, як новий вид найманої праці, запроваджено у зв'язку з потребою гнучкого інструменту у регулюванні відносин між IT-фахівцями та IT-компаніями.

Список використаних джерел:

1. Вишновецька С.В. Концептуальні проблеми кодифікації трудового законодавства України. Проблеми кодифікації трудового законодавства України: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. Прінт-Сервіс, 2017. с. 45-47
2. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15.07.2021 № 1667-ІХ. *Голос України* 13.08.2021 — № 153. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20/conv#n23> (дата звернення 16.12.2022).
3. С. Прилипка, О. Ярошенко. Право на працю в системі прав людини. *Право України*. №6/2014. 2014. с. 102–110.
4. Пояснювальна записка до проєкту Закону про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні №4303 від 02.11.2020, URL:<https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/CardByRn?regNum=4303&conv=9>. (дата звернення 16.12.2022).
5. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду № 640/23279/19 від 08 грудня 2021 року URL:<https://reyestr.court.gov.ua/Review/101922950> (дата звернення 16.12.2022).
6. С. М. Тарасюк. Особливості застосування гіг-контрактів резидентами правового режиму Дія Сіті. «Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник 2 (63). 2022. с. 133-141.

СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ ВІРТУАЛЬНИЙ АКТИВ, КРИПТОВАЛЮТА ТА ЦИФРОВА ВАЛЮТА