

Кучма Ольга

*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

**До питання про особливості регулювання соціальних та трудових
відносин працівників резидента Дія Сіті**

Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (далі – Закон) передбачено, що цей Закон визначає організаційні, правові та фінансові засади функціонування правового режиму Дія Сіті, що запроваджується з метою стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні шляхом створення сприятливих умов для ведення інноваційного бізнесу, розбудови цифрової інфраструктури, залучення інвестицій, а також талановитих спеціалістів.

Дещо дискусійною видається привабливість можливості залучення талановитих спеціалістів шляхом укладення з ними трудових контрактів, зважаючи на те, що у трудовому контракті права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці, умови розірвання трудового контракту (в тому числі дострокового) та інші умови можуть встановлюватися угодою сторін. І це можуть бути умови, які погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством. Для того, щоб внести до трудового договору умови, які покращують становище працівника порівняно з чинним законодавством укладати саме контракт не потрібно, достатньо і звичайного трудового договору.

Викликає запитання підхід законодавця до визначення розміру соціального забезпечення певних категорій застрахованих осіб, у разі тимчасової непрацездатності.

Так, відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» особам, які перебувають у закладах охорони здоров'я, а також на самоізоляції під медичним наглядом у зв'язку з проведенням заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), а також локалізацію та ліквідацію її спалахів та епідемій, допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується у розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати (доходу) незалежно від страхового стажу, за винятком медичних працівників, яким допомога по тимчасовій непрацездатності у таких випадках виплачується в розмірі 100 відсотків середньої заробітної плати (доходу) незалежно від страхового стажу, та працівників і гіг-спеціалістів резидентів Дія Сіті, яким допомога по тимчасовій непрацездатності у таких випадках виплачується в розмірі заробітної плати (доходу) таких осіб, з якого фактично сплачувалися страхові внески до Фонду, незалежно від страхового стажу.

Незрозуміло, чому законодавець визначив для працівника, який отримує мінімальну заробітну плату і за якого сплачено мінімальний страховий внесок допомогу по тимчасовій непрацездатності у розмірі 50 відсотків його мінімальної заробітної плати, а для працівника і гіг-спеціаліста резидента Дія Сіті, за якого також сплатили мінімальний страховий внесок, – 100 відсотків мінімальної заробітної плати.

Також дискусійним є питання строку дії трудових контрактів і гіг-контрактів, які укладаються із резидентом Дія Сіті.

Відповідно до частини третьої статті 18 Закону гіг-контракт припиняється за однієї з таких підстав: ...5) втрата статусу резидента Дія Сіті. При цьому, відповідно до частини третьої статті 16 Закону втрата роботодавцем статусу резидента Дія Сіті не призводить до припинення трудових відносин за трудовим контрактом та не впливає на чинність трудового контракту, у тому числі окремих його положень.

Тобто наявність статусу резидента Дія Сіті на строк дії гіг-контракту впливає, а на строк чинності умов трудового контракту ні. Незрозуміло, чому законодавець не вбачає необхідності у припиненні дії умов контракту, які погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством після

того, як роботодавець втратив статус резидента Дії Сіті... Було б логічно і справедливо, якби після припинення у роботодавця статусу резидента Дії Сіті трудовий контракт ставав звичайним трудовим договором, тобто ті умови, що погіршують становище працівника ставали з цього часу недійсні, а діяли норми трудового законодавства.

Ці та інші дискусійні питання, пов'язані із працею у резидента Дія Сіті потребують подальших наукових досліджень.