

мирових морських терміналів мира базується на використанні моделі «порт-лендлорд». Сделаны выводы по поводу применения зарубежного опыта государственного управления морской отраслью на Украине.

**Ключевые слова:** морская отрасль, государственное управление, орган исполнительной власти, морская деятельность, порт.

**A. Grabarchuk, I. Dmytruk. Foreign experience in the management of the maritime industry in the context of the implementation of best practices in Ukraine. – Article.**

**Summary.** The article analyzes the foreign experience of maritime industry management. The executive authorities of Ukraine responsible for this area have been identified. The positive experience of Great Britain, the USA, Germany, Sweden, Japan is studied. The main powers of the bodies managing the maritime industry in each of the countries are highlighted. It is emphasized that the management system in about 90% of the world's maritime terminals is based on the use of the "port landlord" model. Conclusions are made regarding the application of foreign experience of state management of the maritime industry in Ukraine.

**Key words:** maritime industry, public administration, executive body, maritime activity, port.

УДК 349.222.2

**О. І. Гуміров**

аспірант кафедри міжнародного права та порівняльного правознавства  
Міжнародний гуманітарний університет  
м. Одеса, Україна

## ГІГ-КОНТРАКТ ЯК НОВА ФОРМА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

**Анотація.** Розвиток сучасних інтернет-технологій дав поштовх для розвитку нових форм трудових правовідносин. Роботодавці все активніше формують трудові колективи працівниками, що фізично перебувають на значному віддаленні від основного офісу компанії, не мають визначеного робочого місця та робочий час яких не нормується. Працівники все частіше одночасно працюють (мають правовідносини) із кількома територіально віддаленими роботодавцями, взаємодіючи через мобільні додатки. У статті розглядається зміст такої нової форми трудових відносин, як гіг-контракт, а також вплив такої форми правовідносин на обсяг і захист трудових і соціальних прав найманих працівників (гіг-працівників). Окремо досліджується роль профспілок у справі забезпечення дотримання трудових і соціальних прав людини найманої праці в аспекті заявленої теми.

**Ключові слова:** міжнародне право, право на працю, гіг-контракт, гіг-працівник, профспілка.

Нині класичною формою існування правовідносин між роботодавцем та працівником є оформлення працівника у штат роботодавця на постійну роботу. Ці правовідносини, як правило, оформлюються трудовим договором, який може бути як строковим, так і безстроковим. У таких правовідносинах, які досконало врегульовані як національними законодавствами, так і на міжнародному рівні, працівнику гарантується зайнятість, оплата праці, а також інші соціальні і трудові права, як-от так званий «соціальний пакет» та охорона праці. Такі правовідносини перебувають під контролем профспілок, що забезпечує захист прав людини.

Із розвитком цифрових технологій усе частіше у компаній виникає потреба у висококваліфікованих працівниках, які фізично перебувають в іншому місті чи в іншій країні. Ця потреба зумовлена тим, що в місці розташування бізнесу може бути відсутній відповідний фахівець чи його кваліфікація буде не зовсім достатньою для виконання завдань роботодавця. Таким чином, використання «віддаленої праці» є нагальною для сучасного бізнесу.

Висококваліфіковані працівники, які працюють у сучасних галузях, зокрема у сфері інформаційних технологій та інтернет-маркетингу, відчують високий попит на свої знання та навички і отримують можливість розподілити свій робочий час між кількома віддаленими роботодавцями, щоб, як наслідок, отримувати більший дохід. Розвиток інтернет-технологій робить можливим і значно спрощує таку «віддалену» взаємодію між роботодавцем та працівником.

Крім того, розвиток мобільних додатків дає можливість людині у вільний час несистемно здійснювати трудову діяльність, використовуючи власні навички та засоби, отримуючи додатковий дохід. Прикладом

такого додатка є Uber, який дає можливість людям, що мають навички водія і власний транспорт, здійснювати перевезення пасажирів на замовлення.

Уже існують компанії, трудові колективи яких повністю складаються з віддалених працівників. Так, виникла проблема визначення статусу такого працівника і належного оформлення таких правовідносин, а також дотримання прав та інтересів сторін таких правовідносин. Компанії, які використовують працю осіб, що є резидентами інших (різних) країн, зіштовхуються з проблемою належного врегулювання та оподаткування цих відносин. Таким чином, класичний трудовий договір уже не є повноцінною і належною формою трудових правовідносин, які ґрунтуються на «віддаленій праці».

Слід звернути увагу на те, що «віддаленому працівнику», крім суто трудових відносин із працедавцями, притаманні ознаки підприємницької діяльності, оскільки він системно використовує свої знання і навички, а також власні технічні засоби задля отримання прибутку у вигляді гонорару за виконану роботу (надані послуги). Використання «віддаленої праці» для роботодавця має ознаки отримання послуг чи робіт від підрядника (аутсорсинг чи аутстафінг).

Із розвитком описаних правовідносин склалась практика, коли віддалений працівник реєструється як суб'єкт підприємницької діяльності, а його правовідносини з роботодавцем оформлюються цивільно-правовими договорами підряду. Така практика виглядає як належне оформлення правовідносин, проте це не так. По-перше, податковий режим підряду не тотожний податковому режиму трудових відносин. По-друге, режим підряду не передбачає соціальної відповідальності працедавця перед робітником і не гарантує останньому дотримання його трудових і соціальних прав, які в такому разі існують де-факто, проте не де-юре. Держави (регуляторні та контролюючі органи держав), як правило, не погоджуються з тим, щоб описані правовідносини були оформлені як підряд, і наполягають на оформленні трудових відносин, що також не є коректним.

У своїй постанові від 09 червня 2021 року в справі № 420/2174/19 Касаційний адміністративний суд Верховного Суду (Україна) зробив висновки, що:

«Характерними ознаками трудових відносин є:

- систематична виплата заробітної плати за процес праці (а не її результат);
- підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку;
- виконання роботи за професією (посадою);
- обов'язок роботодавця надати робоче місце;
- дотримання правил охорони праці на підприємстві, в установі, організації тощо.

Отже, основною ознакою, що відрізняє цивільно-правові відносини від трудових, є те, що трудовим законодавством регулюється процес організації трудової діяльності. За цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається за його межами, а метою договору є отримання певного матеріального результату.

Так, виконавець, який працює за цивільно-правовим договором, на відміну від працівника, який виконує роботу відповідно до трудового договору, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, а сам організовує свою роботу і виконує її на власний ризик.

З аналізу наведених норм Верховний Суд зазначає, що основними ознаками трудового договору є такі: праця юридично несамостійна, що відбувається в межах певного підприємства, установи, організації (юридичної особи) або в окремого громадянина (фізичної особи); шляхом виконання в роботі вказівок і розпоряджень власника або вповноваженого ним органу; праця має гарантовану оплату; виконання роботи певного виду (трудова функція); трудовий договір, як правило, укладається на невизначений час; здійснення трудової діяльності відбувається, як правило, в складі трудового колективу; виконання протягом установленого робочого часу певних норм праці; встановлення спеціальних умов матеріальної відповідальності; застосування заходів дисциплінарної відповідальності; забезпечення роботодавцем соціальних гарантій» [1].

Слід акцентувати увагу на ознаках, що відрізняють «віддалену працю» і від трудових відносин, і від підряду. Це, з одного боку, відсутність підпорядкування правилам внутрішнього розпорядку та відсутність надання робочого місця, а з іншого – юридично несамостійна праця і залежність від розпоряджень роботодавця.

Така правова реальність притаманна не лише Україні, а й усьому світу. Так, у Сполучених Штатах Америки у вільний час долучаються до віддаленої роботи (додатково до основного місця праці) понад 36% працівників, у Європі цей показник сягає майже 10%. [2]

Проте наразі відсутні будь-які норми чи правила, визнані державами на міжнародному рівні, які національні правові системи могли би взяти за основу регулювання таких правовідносин. У багатьох країнах

триває дискусія щодо правової класифікації таких правовідносин. Бізнес-лобі наполягає на тому, що ці правовідносини є підприємницькою співпрацею, тоді як захисники праці лобіюють кваліфікацію таких відносин саме як трудових.

У листопаді 2020 року виборці штату Каліфорнія (США) дослідили правовідносини, засновані на взаємодії з використанням мобільних додатків, між транспортними компаніями та їх водіями. У цих правовідносинах транспортні компанії розглядали водіїв як незалежних підрядників, тому не здійснювався облік їх робочого часу (що призводило до понаднормових робіт) і не надавався соціальний захист (як-от медичне страхування). Результатом стало прийняття виборцями Пропозиції № 22, яка утворює нову класифікацію робітників, як-от «гіг-робітник» [3]. За цією класифікацією «гіг-робітник» – це підрядник, якому гарантується соціальний захист (мінімальна зарплата, відшкодування амортизації техніки, дотримання норм робочого часу тощо).

Слід зазначити, що префікс «гіг» у термінології договірних правовідносин використовується не вперше. Історія цього префікса бере початок із країн Північної Америки, де він традиційно застосовується у сфері гастрольної діяльності. Слово “gig” у перекладі з англійської мови означає «виступ», «вечірка», і його використання в назві договору свідчить про відсутність постійного характеру цих правовідносин і залучення «гастролюючого» суб’єкта до виконання завдань договору. Наразі цей термін активно використовується у сфері ІТ-права для позначення правовідносин із фрилансерами (залученими сторонніми фахівцями).

У Великобританії використовується термін “zero-hour contract”, його особливістю є те, що підрядник не обмежений у конкретних проміжках часу, який він повинен приділяти роботі (підрядник самостійно обирає проміжок та кількість часу), а також за підрядником залишається право відмовитись від замовлення за «нульовою годиною», тобто до початку виконання замовлення [4].

У Європейському Союзі правовідносини з гіг-працівниками окремо не регулюються і підходи до них наразі різняться. Так, віддаленим працівникам надаються соціальні пільги у вигляді зниження ставки внесків на соціальне забезпечення у Франції, Угорщині, Нідерландах. Ірландія і Бельгія звільнили таких працівників від сплати податків.

У 2021 році в Україні набуває чинності Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні». У цьому документі введено відповідну термінологію та вперше на законодавчому рівні визначено зміст правовідносин, пов’язаних із «віддаленою працею». Поки що це стосується лише фахівців у галузі інформаційних технологій, сфери інформаційних технологій та компаній, які зареєструють свій бізнес як резиденти спеціального правового режиму «Дія Сіті». Отже, правові норми цього закону стосуються лише обмеженого кола роботодавців та працівників. Проте важливим є саме визначення термінології і змісту правовідносин, що задає певний нормотворчий тренд на майбутнє.

«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, передбачені розділом V цього Закону.

Гіг-спеціаліст – фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником та/або виконавцем» [5].

Як ми бачимо, законодавець визначив «віддалену працю» саме як підряд, проте наділив цю форму правовідносин обов’язком роботодавця забезпечувати «віддаленому працівнику» соціальні гарантії та належні умови праці. Таким чином, утворено таку нову форму правовідносин, як гіг-контракт, що за своєю правовою природою є певним гібридом договору підряду та трудового договору. Так, у працівника з’явився статус гіг-працівника. При цьому слід зазначити, що цим законом внесено зміни до Кодексу законів про працю України, дія якого тепер не поширюватиметься на правовідносини за гіг-контрактом.

Аналізуючи вищевикладене, слід стверджувати, що нагальною є потреба в юридичній кодифікації змісту і правил нової форми правовідносин, що виникають між працедавцем та працівником, не тільки у сфері інформаційних технологій, а й в інших галузях економіки, для чого потрібно розробити відповідні доповнення в акти національних законодавств, якими регулюються загальні норми цивільних правовідносин. Така кодифікація повинна відбутись на міжнародному рівні, оскільки описаним у статті правовідносинам притаманний, зокрема, міжнародний характер, а також унесення відповідних доповнень до джерел міжнародного права зможе забезпечити єдність підходів регулювання в національних законодавствах.

Особливу роль у розробленні таких змін, зважаючи на свої статутні завдання, повинні відігравати громадські об’єднання, створені з метою захисту трудових і соціальних прав людини – профспілки. І саме

міжнародний рівень асоціації профспілок здатний (внаслідок його міжнародно-правового статусу) виконати роль рушія цього процесу. Задля досягнення, зокрема, зазначеної вище мети Міжнародною організацією праці 01 червня 2019 року ухвалено Декларацію століття МОП про майбутнє сфери праці [6].

У Декларації визначено чотири фактори, що вже зараз і в найближчому майбутньому впливатимуть на сферу праці: глобалізацію, демографічні зміни, екологічні зміни, розвиток технологій. Розробники Декларації констатують, що вказані фактори призводять до появи нових форм правовідносин і впливають на здатність профспілок ефективно представляти інтереси людини.

МОП прогнозує чотири можливі варіанти розвитку подій залежно від реагування на ці виклики з боку профспілок, як-от:

- маргіналізація – подальше стрімке зменшення долі участі працівників у профспілках, старіння профспілок;
- дуалізація – відстоювання профспілками інтересів лише тих членів, що є до них найбільш близькими;
- заміщення – заміна профспілок новими формами незалежних громадських об'єднань;
- оновлення – застосування нових тактик і стратегій, адекватних сучасним викликам, формування дієвих коаліцій [7].

Міжнародна організація праці декларує зусилля, що будуть направлені на оновлення ролі та статусу профспілки задля досягнення мети дієвого захисту трудових прав працівників нової формації. Так, ідеться про систематизацію позитивного досвіду оновлення, що має місце в окремих профспілках, розробку нової тактики дій профспілок і їхніх лідерів, уведення нових форм соціального діалогу.

Наразі наукові дослідження гіг-економіки лише набувають обертів. Цікавими для вивчення, на нашу думку, є стаття наукового співробітника Європейського профспілкового інституту П'єра Берастегі "Gig workers: guinea pigs of the new world of work" [8] та стаття д.е.н., доцента кафедри фінансів та економіки Київського університету імені Б. Грінченка Н.М. Крауса «Екосистема гіг-економіки та підприємницького університету: еволюційна синергетика «вірусу інновацій» та «цифрового стрибка» [9].

З огляду на тенденції розвитку економіки, з метою належного захисту трудових і соціальних прав гіг-працівників, а також якісного правового регулювання гіг-правовідносин доцільно внести зміни (доповнення) до чинних декларацій МОП, які би надали визначений міжнародно-правовий статус гіг-працівнику, гіг-роботодавцю та гіг-правовідносинам.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Постанова Касаційного адміністративного суду Верховного Суду від 09.06.2021 року у справі № 420/2174/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97533766> (дата звернення: 01.10.2021 року).
2. Райан Ренделл. Що слід знати керівнику про гіг-економіку. URL: <https://www.gallup.com/workplace/240929/workplace-leaders-learn-real-gig-economy.aspx> (дата звернення: 01.10.2021 року).
3. Пропозиція виборців штату Каліфорнія № 22. URL: <https://web.archive.org/web/20201030214845/https://voterguide.sos.ca.gov/propositions/22/index.htm> (дата звернення: 01.10.2021 року).
4. Charlotte Browning. What is the gig economy? URL: <https://fullfact.org/economy/what-gig-economy/> (дата звернення: 01.10.2021 року).
5. Закон України про стимулювання розвитку цифрової економіки України. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=70298](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70298) (дата звернення: 01.10.2021 року).
6. Декларація століття Міжнародної організації праці про майбутнє сфери праці. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_715175.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_715175.pdf) (дата звернення: 01.10.2021 року).
7. Звернення Міжнародної організації праці до 76 Генеральної Асамблеї ООН «Профспілки на стадії змін». URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_766025.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_766025.pdf) (дата звернення: 01.10.2021 року).
8. Pierre Bérastégui. Gig workers: guinea pigs of the new world of work. URL: <https://socialeurope.eu/gig-workers-guinea-pigs-of-the-new-world-of-work> (дата звернення: 01.10.2021 року).
9. Н. Краус. Екосистема гіг-економіки та підприємницького університету: еволюційна синергетика «вірусу інновацій» та «цифрового стрибка». URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/2\\_2020/5.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/2_2020/5.pdf) (дата звернення: 01.10.2021 року).

***А. И. Гумиров. Гиг-контракт как новая форма трудовых правоотношений. – Статья.***

***Аннотация.*** Развитие современных интернет-технологий имеет следствием развитие новых форм трудовых правоотношений. Работодатели всё активнее формируют трудовые коллективы работниками, которые физически находятся на значительном удалении от основного офиса компании, не имеют определённого рабочего



места и рабочее время которых не нормируется. Работники всё чаще одновременно работают (имеют правоотношения) с несколькими территориально удалёнными работодателями, в том числе с использованием взаимодействия через мобильные приложения. В статье рассматривается суть и содержание такой новой формы трудовых правоотношений, как гиг-контракт, а также влияние такой формы отношений на объём и защиту трудовых и социальных прав наёмных работников (гиг-работников). Отдельно исследуется роль профсоюзов в деле обеспечения соблюдения трудовых и социальных прав человека наёмного труда в аспекте заявленной темы.

**Ключевые слова:** международное право, право на труд, гиг-контракт, гиг-работник, профсоюз.

**O. Humirov. Gig-contract: a new form of labor relations. – Article.**

**Summary.** The development of modern Internet technologies provokes the development of new forms of labor relations. Employers are increasingly forming work teams from employees who are physically located at a considerable distance from the company's headquarters, do not have a specific workplace and their working hours are not standardized. Employees are increasingly working concurrently (have legal relationships) with geographically distant employers, including through mobile applications. The article examines the essence and content of a new form of labor legal relations - gig-contract, as well as the influence of this form of relationship on the scope of protection and social rights of employees (gig-workers). The role of trade unions in the field of ensuring the labor rights of employees is investigated separately in the context of the stated topic.

**Key words:** international law, right to work, gig-contract, gig-worker, trade union.

УДК 347.73

**А. Й. Іванський**

доктор юридичних наук, професор,  
заслужений юрист України,  
професор кафедри державно-правових дисциплін  
Міжнародний гуманітарний університет  
м. Одеса, Україна

**Ю. В. Гришок**

студентка I курсу  
другого (магістерського) освітнього рівня  
факультету права, економіки та кібербезпеки  
Міжнародний гуманітарний університет  
м. Одеса, Україна

## ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПОДАТКОВОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ У ПОДАТКОВОМУ КОДЕКСІ УКРАЇНИ

**Анотація.** Висвітлюється питання щодо визначення податкового правопорушення, його ознак, елементів та їх застосування в практичному аспекті. Розглядаються проблемні аспекти у визначенні податкових правопорушень нарівні з чинним законодавством України.

**Ключові слова:** податкове правопорушення, склад, ознаки, поняття, актуальні проблеми.

Законом України від 16.01.2020 р. № 466-IX «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо вдосконалення адміністрування податків, усунення технічних та логічних неузгодженостей у податковому законодавстві» внесено низку змін до Податкового кодексу України, зокрема, в частині запровадження концепції притягнення до відповідальності платника податків за податкові правопорушення за умови доведення його вини.

З огляду на вимоги ст. 109.1 Податкового кодексу України, «податковим правопорушенням є протиправне, винне (у випадках, прямо передбачених цим Кодексом) діяння (дія чи бездіяльність) платника податку (в тому числі осіб, прирівняних до нього), контролюючих органів та/або їх посадових (службових) осіб, інших суб'єктів у випадках, прямо передбачених цим Кодексом» [1].