

ГРОШІ, ФІНАНСИ І КРЕДИТ

УДК 336

DOI: <https://doi.org/10.32782/business-navigator.73-10>

Гуменюк Р.В.

аспірант

Львівський національний університет імені Івана Франка

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8804-3114>

Gumeniuk Roman

Postgraduate Student

Ivan Franko National University of Lviv

ФІНАНСОВА БЕЗПЕКА ІНВЕСТОРА У ВЗАЄМВІДНОСИНАХ З ПЕРСОНАЛОМ КОМПАНІЇ: ФІСКАЛЬНИЙ ТА РИЗИКОВИЙ АСПЕКТИ

Гуменюк Р.В. Фінансова безпека інвестора у взаємовідносинах з персоналом компанії: фінансовий та ризиковий аспекти. Ведучи бізнес, необхідно раціонально організувати роботу з персоналом, мінімізуючи витрати на оплату праці та фінансові ризики, пов'язані з неналежним виконанням роботи, розголошенням конфіденційної інформації, звільненням недобросовісних працівників, вчиненням працівниками дій на користь конкурентів тощо. Нині в Україні найпоширенішими формами організації співпраці між компанією та фізичними особами є укладення з ними договорів як з працівниками, фізичними особами-підприємцями або гіг-спеціалістами. Проблемним питанням є виділення оптимальної форми співпраці з позиції фінансової безпеки інвестора. Метою цієї статті є визначення оптимальної форми організації відносин з персоналом через призму витрат на організацію таких відносин та ймовірних фінансових ризиків, які виникають в процесі існування цих відносин; висловлення концептуальних рекомендацій щодо удосконалення законодавства у відповідній сфері. В процесі підготовки статті застосовано міждисциплінарні підходи, використано загальнонаукові та спеціальні методи: аналізу, синтезу, опису, порівняння, методи теоретичного узагальнення. У статті проаналізовано фінансові ризики, які виникають при різних варіантах співпраці з персоналом. Розкриті головні відмінності в оподаткуванні доходів, виплачених на користь працівників, фізичних осіб підприємців (далі – ФОП), гіг-спеціалістів. Визначено додаткові напрями витрат компаній залежно від обраного способу співпраці з персоналом. Сформульовано пропозиції щодо вдосконалення законодавства з метою підвищення рівня фінансової безпеки інвестора у відносинах з персоналом. На підставі проведеного дослідження дійшли до висновку, що оптимальним варіантом організації відносин з персоналом з погляду фінансової безпеки інвестора є співпраця з фізичними особами як з гіг-спеціалістами, проте ця опція доступна виключно для ІТ-компаній – резидентів правового режиму Дія Сіті. Для того, щоб залучити більше інвесторів у період повоєнної відбудови доцільно надати аналогічні можливості і для компаній в інших секторах економіки.

Ключові слова: трудові відносини, гіг-спеціалісти, гіг-контракти, фізичні особи-підприємці, фінансова відповідальність, штрафи, Дія Сіті, фінансова безпека інвестора.

Gumeniuk Roman. Financial security of investor in relations with the staff of the company: fiscal and risk aspects. Doing business, it is necessary to arrange relation with the staff rationally in the way, which allows to minimize expenses and financial risks related to improper execution of work, disclosure of confidential information, dismissal of dishonest employees, staff activities for the benefit of competitors etc. Concluding of agreements with individuals as employees, private entrepreneurs or gig-specialists are the most popular ways of arrangement relations with the staff in Ukraine. The issue is to distinguish the most optimal form of cooperation from the investor financial security perspective. The purpose of this article is determination of the most optimal form for arrangement relations with the staff through the financial expenses prism on such relations arrangement and possible financial risks occurring during these relations existence; expressing conceptual recommendations to improve the current legislation in this field. Interdisciplinary approaches, general scientific and special methods are applied: analysis and synthesis, description and comparison, method of theoretical generalization. Financial risks in relations with the staff are analyzed. Main differences in taxation of income payable to employees, private entrepreneurs and gig-specialists are revealed. Additional directions of expenses of companies are determined depending on the chosen method of cooperation with people. Proposals to improve legislation to increase the investor's financial security level in relations with the staff are formulated. On the basis of this research it was concluded that from the investor's

financial security point of view an optimal option for organizing relations with staff is cooperation with individuals as with gig-specialists. But this option is available only for IT-companies – Diia City legal regime residents. It is advisable to provide similar opportunities for companies in other sectors of the economy to attract more investors during the post-war period.

Key words: employment relationship, gig-specialists, gig-contracts, private entrepreneurs, financial responsibility, penalties, Diia City, investor financial security.

Постановка проблеми. Кожен інвестор при ухваленні рішення про запуск того чи іншого бізнесу постає перед питанням правильної організації роботи з персоналом, яка б дала змогу оптимізувати витрати на оплату праці та мінімізувати фінансові ризики, пов'язані з неналежним виконанням роботи, розголошенням конфіденційної інформації, звільненням недобросовісних працівників, вчинення ними дій на користь конкурентів тощо. В Україні найбільш поширеними формами організації співпраці між компанією та фізичними особами є укладення з ними договорів як з працівниками, фізичними особами-підприємцями або гіг-спеціалістами (у IT-секторі економіки), а також укладення цивільно-правових договорів з фізичними особами. Проблемним питанням є виділення оптимальної форми співпраці з позиції фінансової безпеки інвестора.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Зазвичай, науковці досліджують переваги й недоліки кожного різновиду відносин окремо (відносини між компанією та ФОПом, між підприємством і працівником або гіг-спеціалістом тощо). Ці питання досліджувалися такими науковцями: Вознюк Н.І., Гніденко В.І., Колесниченко Н.О., Колісник А.С., Рубаник Р., Тарасюк С.М., Татарова М. та іншими. Водночас питання порівняння варіантів організації відносин з персоналом через призму витрат і фінансових ризиків у сучасних умовах приділено недостатньо уваги.

Постановка завдання дослідження. Метою даної статті є визначення, шляхом застосування міждисциплінарних підходів та методів аналізу, синтезу, опису, порівняння, теоретичного узагальнення оптимальної форми організації відносин з персоналом з позицій витрат на організацію таких відносин та ймовірних фінансових ризиків, які виникають у процесі існування цих відносин.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для досягнення цілей цієї статті варто проаналізувати економічний та правовий зміст відносин з персоналом і розглянути фінансові ризики цих відносин з огляду на такі чинники:

- оподаткування доходів, виплачених персоналу;
- штрафи за неналежне оформлення відносин та додаткові витрати залежно від способу організації відносин;
- майнова відповідальність працівників, фізичних осіб-підприємців, та гіг-спеціалістів.
- фінансова відповідальність, пов'язана із звільненням особи / припиненням співпраці з особою;
- фінансова відповідальність, пов'язана із розголошенням особою конфіденційної інформації;
- ризики, пов'язані з діями персоналу на користь конкурентів.

Економічний та правовий зміст відносин з персоналом. У кожній країні фінансова взаємодія підприємства з персоналом має особли-

вості інституційної основи. Так, в Україні основні ознаки трудових відносин і критерії їхнього відмежування від цивільно-правових відносин сформульовані у постановках Верховного Суду України від 04.07.2018 р. у справі № 820/1432/17 [1], від 06.03.2019 р. у справі № 802/2066/16-а [2], від 13.06.2019 р. у справі № 815/954/18 [3], від 14 травня 2020 року у справі № 640/1099/19 [4].

Якщо узагальнити, то відмінності полягають у тому, що:

– працівник отримує винагороду (заробітну плату) за процес виконання роботи, заробітна плата виплачується систематично, умови праці (робоче місце, техніка тощо) забезпечуються роботодавцем, працівник підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку та іншим документам, затвердженим роботодавцем, у працівника наявні соціальні гарантії;

– у випадку ж співпраці з фізичною особою без її працевлаштування – оплачується результат (а не процес) надання послуг/виконання робіт, організація роботи покладається безпосередньо на фізичну особу, а соціальні гарантії у такої особи, права на відпустки, лікарняні тощо відсутні.

Водночас в українських реаліях непоодинокими є випадки, коли де-факто існують трудові за своїм економічним змістом відносини, проте оформляються вони як цивільно- або господарсько-правові відносини з метою мінімізації оподаткування та зменшення витрат компанії. Фактично, така організація відносин є незаконною, проте через складність доведення наявності прихованих трудових відносин та зацікавленість обох сторін (компанії та фізичної особи) у мінімізації витрат та збільшенні власних доходів, такі «сірі схеми» є досить поширеними.

Відносно нещодавно в українському законодавстві, внаслідок прийняття Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [5], з'явилося поняття гіг-спеціалістів та гіг-контрактів. За своїм економічним змістом відносини з гіг-спеціалістом – це гібридні відносини, які поєднують ознаки як цивільно-правових, так і трудових відносин. Внаслідок існування таких гіг-відносин сторони можуть домовитися про організацію роботи у максимально зручній для них формі і, разом з тим, мінімізувати витрати та забезпечити соціальні гарантії. Можливість застосування гіг-контрактів передбачена виключно для резидентів правового режиму Дія Сіті.

Схематичний аналіз змісту та особливостей відносин між компанією та персоналом наведено у таблиці 1.

Оподаткування доходів, виплачених персоналу. Оподаткування витрат на оплату праці, за виконану роботу або надані послуги відіграє далеко не останню роль при виборі інвестором юрисдикції для ведення бізнесу.

В Україні виплати фізичним особам оподатковуються по різному залежно від способу організації

Основні відмінності варіантів організації відносин з персоналом

	Працівник	ФОП	Гіг-спеціаліст	Особа, з якою укладений цивільно-правовий договір
1. Предмет оплати	Процес роботи	Результат роботи	Процес або результат роботи	Результат роботи
2. Оформлення відносин з особою	Наказ, трудовий договір (контракт)	Договір про надання послуг/виконання робіт/підряду.	Гіг-контракт	Цивільно-правовий договір
3. Документи, якими підтверджується факт здійснення роботи	Запис у паперовій або електронній трудовій книжці	Акти прийому-передачі	На розсуд сторін	Акти прийому-передачі
4. Соціальні гарантії для особи, наявність прав на лікарняні та відпустки за рахунок компанії	Наявні	Відсутні	Наявні	Відсутні
5. Забезпечення робочого місця, техніки та інших умов праці	Покладається на роботодавця	Покладається на ФОП	На розсуд сторін	Покладається на особу, з якою укладений цивільно-правовий договір
6. Систематичність оплати	Так	Ні	На розсуд сторін	Ні
7. Необхідність найму додаткового персоналу				
– інваліда	Так, якщо в компанії працює 8 або більше осіб	Ні	Ні	Ні
– інженера з охорони праці	Так, якщо в компанії працює 50 або більше осіб	Ні	Ні	Ні
8. Підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку та іншим внутрішнім документам компанії	Так	Ні	На розсуд сторін	Ні
9. Ризики визнання відносин «прихованим працевлаштуванням»	Ні	Так	Ні	Так

Джерело: складено автором на основі аналізу законодавства

Таблиця 2

Загальні ставки оподаткування доходів фізичної особи та єдиного соціального внеску в Україні (тимчасові пільги, які діють у зв'язку із запровадженням військового стану в Україні, у таблиці не враховані)

Правовий статус особи, яка виконує роботу/надає послуги		Податок на доходи фізичних осіб	Військовий збір	ЄСВ
Працівник		18%	1,5%	22% (8,41% – для осіб з інвалідністю), але не більше ніж з 15 мінімальних заробітних плат
Працівник резидента Дія Сіті		5%	1,5%	22% від 1 мінімальної заробітної плати
Гіг-спеціаліст		5%	1,5%	22% від 1 мінімальної заробітної плати
Фізична особа, яка надає послуги (виконує роботи) за цивільно-правовим договором		18%	1,5%	22% (8,41% – для осіб з інвалідністю), але не більше ніж з 15 мінімальних заробітних плат
Правовий статус особи, яка виконує роботу/надає послуги		Єдиний податок		ЄСВ
Фізична особа-підприємець	2 група*	20% від 1 мінімальної зарплати		22% від 1 мінімальної заробітної плати (інваліди можуть не сплачувати ЄСВ)
	3 група	5% від отриманого доходу		22% від 1 мінімальної заробітної плати (інваліди можуть не сплачувати ЄСВ)

* ФОП 2 групи може надавати послуги/виконувати роботи лише для суб'єктів господарювання, які також перебувають на спрощеній системі оподаткування

Джерело: складено автором на основі аналізу Податкового кодексу України та Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»

співпраці з ними. Систематизація основних ставок податку на доходи фізичних осіб, військового збору, єдиного податку для фізичних осіб-підприємців 2 та 3 групи, а також єдиного соціального внеску наведена у таблиці 2.

Як випливає із таблиці 2, найменші витрати мають місце у разі співпраці із фізичними особами-підприємцями. Проте застосування такого механізму співпраці на систематичній основі може мати своїм наслідком трактування державними органами таких відносин прихованим працевлаштуванням, а відповідно – накладення штрафів та донарахування податкових зобов'язань, а також виникнення суперечок між компанією і фізичною особою.

Штрафи за неналежне оформлення відносин та додаткові витрати залежно від способу організації відносин. Згідно з ст. 265 Кодексу законів про працю України у разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) розмір штрафу для роботодавця складає 10 мінімальних заробітних плат за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення (для платників єдиного податку першої-третьої групи – попередження) [6].

Крім того, передбачена відповідальність і для керівника підприємства за неналежне оформлення трудових відносин у розмірі від 500 до 1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян згідно з ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення [7].

У разі, якщо кількість працівників компанії становить 8 або більше осіб, то необхідно також наймати осіб з інвалідністю (якщо працює від 8 до 25 осіб – 1 інвалід, 25 і більше осіб – 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік) відповідно до ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю» [8]. Порушення цієї вимоги тягне за собою накладення штрафних санкцій у розмірі середньої річної заробітної плати за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте особою з інвалідністю (якщо працює від 8 до 15 осіб – 50% середньої річної заробітної плати на підприємстві) у відповідності із ст. 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю» [8].

Вітчизняним законодавством передбачений також обов'язок здійснення витрат на охорону праці у розмірі не менше 0,5% від фонду оплати праці за попередній рік (ст. 19 Закону України «Про охорону праці»), а також найму інженера з охорони праці, якщо на підприємстві працює 50 і більше осіб (ст. 15 Закону України «Про охорону праці» [9]). За порушення вимог законодавства з охорони праці може бути застосований штраф із розрахунку 25 відсотків від різниці між розрахунковою мінімальною сумою витрат на охорону праці у звітному періоді та фактичною сумою цих витрат за такий період (ст. 43 Закону України «Про охорону праці»).

Майнова відповідальність працівників, фізичних осіб-підприємців та гіг-спеціалістів. За загальним правилом, розмір матеріальної відповідальності працівника обмежують одним середнім місячним заробітком (ст. 132 КЗпП). Можливість запровадження повної матеріальної відповідальності передбачена лише для окремих категорій працівників.

Фізична особа – підприємець відповідає за зобов'язаннями, пов'язаними з підприємницькою діяль-

ністю, усім своїм майном, крім майна, на яке згідно із законом не може бути звернено стягнення (ст. 52 Цивільного кодексу України [10]). Конкретний розмір штрафних санкцій за невиконання або неналежне виконання роботи визначається договором із цією особою.

Частиною 4 статті 17 Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» передбачено, що відповідальність сторін гіг-контракту визначаються у гіг-контракті за домовленістю сторін з урахуванням особливостей, визначених цим Законом. В той же час, згідно з ч. 5 ст. 19 вказаного Закону резидент Дія Сіті не може встановлювати відповідальність гіг-спеціаліста у вигляді відрахувань чи зменшення розміру винагороди, визначеної гіг-контрактом, крім компенсації та випадків покладення на гіг-спеціаліста відповідальності за шкоду, завдану майну резидента Дія Сіті з вини гіг-спеціаліста. У разі покладення на гіг-спеціаліста відповідальності за шкоду сума щомісячних відрахувань не може перевищувати 20 відсотків місячної винагороди гіг-спеціаліста.

Фінансова відповідальність, пов'язана із звільненням особи / припиненням співпраці з особою. Підстави припинення/розірвання трудового договору із працівником визначені у статтях 36, 38, 39, 40, 41, 43, 43¹ Кодексу законів про працю України [6]. За загальним правилом, звільнення працівника повинне бути обґрунтованим. У працівника дуже широкі можливості для оскарження звільнення та стягнення із роботодавця середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Повідомляти працівника про зміну істотних умов праці або наступне вивільнення потрібно не менше, ніж за два місяці (ст. 49² та ст. 103 КЗпП). При звільненні у зв'язку із зміною в організації виробництва і праці потрібно також виплатити вихідну допомогу у розмірі середньомісячного заробітку (ст. 44 КЗпП). У випадках, коли працівник не бажає бути звільненим, організація процесу припинення трудових відносин із таким працівником є складним, бюрократичним та трудозатратним процесом.

Припинення співпраці із фізичною особою-підприємцем відбувається на підставі договору. Якщо договором не передбачені особливі обмеження, то рішення про припинення відносин із ФОПом компанія може прийняти без обґрунтування та додаткових пояснень для ФОПа, без тривалого строку попереднього повідомлення.

Стаття 18 Закону «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» передбачає, що достатньо повідомити гіг-спеціаліста про припинення гіг-контракту не пізніше як за 30 календарних днів до планової дати розірвання договору (протягом перших трьох місяців дії договору – не пізніше як за 3 дні). Контрактом можуть бути передбачені інші строки. Крім того, строки можуть бути замінені компенсаційною виплатою зі сторони компанії. Тобто, процес є максимально простим, потребує лише фінансової компенсації зі сторони роботодавця і не вимагає додаткових обґрунтувань.

Фінансова відповідальність, пов'язана із розголошенням особою конфіденційної інформації. Відносини щодо нерозголошення інформації (Non-Disclosure Agreement) ФОПами, гіг-спеціалістами та працівниками резидента Дія Сіті базуються на нормах ст. 505-508, 862 Цивільного кодексу України [10], ст. 36 Господарського кодексу України [11], ст. 26 Закону «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в

Україні» [5]. Згідно з ч. 4 ст. 26 Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», положення законодавства про працю не поширюються на договір про нерозголошення, укладений із працівником резидента Дія Сіті. Таким чином, у випадку, коли компанія співпрацює з ФОПами або ж компанія є резидентом Дія Сіті і співпрацює із працівниками або гіг-спеціалістами, сторони можуть на власний розсуд визначити розмір фінансових санкцій за розголошення конфіденційної інформації.

Нормами трудового законодавства обов'язки працівників щодо поводження з комерційною таємницею та конфіденційною інформацією роботодавця чітко не визначені, а приписами ст. 9 КЗпП України прямо заборонено встановлювати обмеження прав працівників у трудових договорах порівняно із законодавством. Таким чином, у разі включення норми про нерозголошення у трудові договори, правомірність такої норми буде спірною. Крім того, працівник зможе висловлювати аргументи щодо обмеження фінансового розміру його відповідальності за розголошення конфіденційної інформації одним середньомісячним заробітком. Однак, законодавством прямо не заборонена наявність одночасно цивільно-правових та трудових відносин з однією і тією ж фізичною особою. Тому інвесторам рекомендується укладати окремі договори про нерозголошення із працівниками, а не включати відповідні норми про нерозголошення до трудових договорів.

Варто зазначити, що за розголошення комерційної таємниці/конфіденційної інформації може бути також накладений адміністративний штраф у розмірі від 9 до 18 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ч. 3 ст. 164-3 КУпАП) [7]. Якщо порушення завдало істотної шкоди, то визначена кримінальна відповідальність у вигляді штрафу від 1000 до 3000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 232 Кримінального кодексу України) [12].

Незалежно від того, які відносини існують між компанією і фізичними особами (цивільні, трудові, господарсько-правові), доведення факту нерозголошення є нелегким завданням.

Вітчизняна судова практика у таких справах є неоднозначною. У більшості випадків компаніям не вдається довести факт порушення умов договору про нерозголошення конфіденційної інформації. Існує певна емпірична база щодо відповідних випадків:

– ТОВ «СІНКМОБАЙЛЗ» зверталось до Ужгородського міськрайонного суду Закарпатської області із позовною заявою про стягнення штрафу еквівалентному 5000 доларів США із співробітника за порушення договору про нерозголошення конфіденційної інформації – Рішенням від 07 вересня 2021 року у справі № 308/7827/17 [13] у задоволенні позову було відмовлено у зв'язку з недоведенням факту порушення умов договору;

– ТОВ «ІННОТЕКА» зверталось до Господарського суду Львівської області щодо стягнення штрафу в розмірі 3000 євро у зв'язку з порушенням ФОП умов договору про нерозголошення інформації. Постановою від 07 жовтня 2019 року у справі № 914/2231/18 [14] Західний апеляційний господарський суд у задоволенні позову відмовив. Основний аргумент – електронне листування не містило електронних цифрових підписів;

– Code&Care LLC зверталось до Господарського суду Харківської області про стягнення з ФОП збит-

ків в гривневому еквіваленті 19 496 доларів США за розголошення конфіденційної інформації [15]. Східний апеляційний господарський суд у Постанові від 09 вересня 2020 року у справі № 922/4148/19 [16] не тільки відмовив у задоволенні позову іноземної компанії, а ще й прийняв рішення про стягнення з Code&Care LLC на користь ФОПа витрат на правову допомогу;

– Mates Marketing LLC судилося з ФОПом про стягнення з нього штрафу у розмірі 5000 доларів США за розголошення конфіденційної інформації. Північний апеляційний господарський суд постановою від 08 грудня 2020 року у справі № 910/2006/20 [17] не оцінив докази компанії достатніми і відмовив у задоволенні позовних вимог.

Позитивна для підприємства судова практика теж трапляється, але досить рідко. Наприклад, ТОВ «ПЮ ДЕВЕЛОПЕРС» зверталось до Печерського районного суду Києва про стягнення з особи штрафу еквівалентному 10 000 доларів США за порушення договору про нерозголошення конфіденційної інформації – Рішенням від 08 листопада 2022 року у справі № 757/17647/19-ц [18] позов про стягнення коштів був задоволений.

Ризики, пов'язані з діями персоналу на користь конкурентів. Правомірність застосування умов про неконкуренцію у договорах із працівниками є дискусійним. Наприклад, у справі № 191/215/14-ц [19]. Апеляційний суд Дніпропетровської області, посилаючись на приписи ст.43 Конституції України та ст. 9 Кодексу законів про працю, 18 серпня 2014 року зазначив, що положення про неконкуренцію суперечать національному законодавству, а отже є недійсними.

Київський апеляційний суд 06 жовтня 2020 року у справі № 761/15245/18 [20] правомірність умов про неконкуренцію не заперечував. Але оскільки працівник вдався до конкурентних дій уже після звільнення з компанії, а договір мав чинність лише протягом роботи в ній, то суд став на сторону працівника і не тільки не притягнув його до відповідальності, а й зобов'язав компанію виплатити колишньому працівникові компенсацію в сумі понад 17,5 тис євро, як того вимагала угода про неконкуренцію.

У справі № 607/1440/17-ц [21] працівник намагався оскаржити деякі умови трудового договору, зокрема умови про неконкуренцію. Проте, Апеляційний суд Тернопільської області 10 липня 2017 року не трактував такі умови як такі, що порушують право працівника на працю та суперечать Конституції.

У випадку співпраці між компанією та фізичною особою-підприємцем сторони можуть керуватися принципом свободи договору та укладати договори про неконкуренцію. Але деякі експерти висловлюють позицію, що укладення таких угод потребує дозволу Антимонопольного комітету України [22].

Статтею 27 Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» визначено особливості укладення договору про утримання від конкурентних дій. При чому, цей закон дозволяє резидентам Дія Сіті укладати такі договори як з гіг-спеціалістами, так і з працівниками чи фізичними особами-підприємцями. На момент підготовки цієї статті судова практика в частині оскарження угод про неконкуренцію між персоналом та резидентом Дія Сіті відсутня. Не виключено, що суди по різному трактуватимуть співвідношення загальних та спеціальних норм права у

відносинах між резидентами Дія Сіті та працівника чи фізичними особами-підприємцями. А от у випадку існування нових для вітчизняного законодавства гіг-відносин компанія буде порівняно більш захищена угодами про утримання від конкурентних дій.

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити наступні висновки:

Податкове навантаження на виплати персоналу є найвищим у класичних трудових відносинах (крім резидентів Дія Сіті). Найменше податків доведеться заплатити у разі співпраці із фізичними особами підприємцями, проте такі відносини несуть ризик визнання їх «прихованим працевлаштуванням», а відповідно ризик донарахування податкових зобов'язань та накладення штрафних санкцій на компанію.

У випадку трудових відносин з персоналом у компанії також виникне обов'язок наймати осіб з інвалідністю та інженера з охорони праці, що тягне за собою додаткові витрати. У випадку співпраці з ФОПами або гіг-спеціалістами таких витрат не буде.

Якщо особа вчиняє недобросовісні дії, завдає шкоди компанії, розголошує конфіденційну інформацію, вчиняє конкурентні дії, то притягнути її до відповідальності буде доволі тяжко. Найбільш захищеними виглядають відносини із гіг-спеціалістами, проте практики притягнення їх до відповідальності ще немає.

Запроваджені в Україні гіг-відносини є найбільш привабливі з позицій фінансової безпеки інвестора та оподаткування, умови гіг-контрактів найбільше відпо-

відають вимогам і потребам сьогодення, чого не можна сказати про застарілі норми трудового законодавства. Проте співпрацювати з гіг-спеціалістами дозволено лише ІТ-компаніям – резидентам правового режиму Дія Сіті. Тому виникає певного роду соціальна несправедливість, при якій найменші податки та найменші фінансові ризики доступні для ІТ-сфери, але залишаються недоступними для інших не менш важливих секторів економіки. Відповідно, рекомендуємо модернізувати наявне трудове законодавство або запровадити можливість використання альтернативних шляхів співпраці (близьких за своїм змістом до гіг-відносин) і для інших галузей економіки.

В частині оподаткування, на наш погляд, перевищення податкового навантаження на заробітну плату працівників у більше, ніж 5 разів за податкове навантаження на доходи фахівців, що співпрацюють з резидентами Дія Сіті, веде до диспропорцій економічного розвитку нашої держави та подальшої «тінізації» бізнесу. Такі сфери економіки, як сільське господарство, машинобудування, військова промисловість та інші, теж потребують податкового стимулювання.

Враховуючи динамічний розвиток штучного інтелекту, високий темп технічного та технологічного прориву, захист інтелектуальної власності і законодавче забезпечення добросовісності ведення бізнесу теж відіграють вагомую роль для забезпечення фінансової безпеки інвесторів та залучення додаткових інвестицій в економіку України.

Список використаних джерел:

1. Постанова Верховного Суду України від 04.07.2018 р. у справі № 820/1432/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/75148848>
2. Постанова Верховного Суду України від 06.03.2019 р. у справі № 802/2066/16-а. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80317326>
3. Постанова Верховного Суду України від 13.06.2019 р. у справі № 815/954/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82406152>
4. Постанова Верховного Суду України від 14 травня 2020 року у справі № 640/1099/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89251691>
5. Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15.07.2021 р. № 1667-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text>
6. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1422>
7. Кодекс України про адміністративні правопорушення. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#n210>
8. Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю» від 21.03.1991 р. № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>
9. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
10. Цивільний кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#n318>
11. Господарський кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>
12. Кримінальний кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#n1547>
13. Рішення Ужгородського міськрайонного суду Закарпатської області від 07.09.2021 р. у справі № 308/7827/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/99407106>
14. Постанова Західного апеляційного господарського суду від 07.10.2019 р. у справі № 914/2231/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84977283>
15. Рішення Господарського суду Харківської області від 28.05.2020 р. у справі № 922/4148/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89652008>
16. Постанова Східного апеляційного господарського суду від 09.09.2020 року у справі № 922/4148/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91435016>
17. Постанова Північного апеляційного господарського суду від 08.12.2020 р. у справі № 910/2006/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93464541>
18. Рішення Печерського районного суду міста Києва від 08.11.2022 р. у справі № 757/17647/19-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107874277#>
19. Рішення Апеляційного суду Дніпропетровської області від 18.08.2014 р. у справі № 191/215/14-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/40234833>
20. Постанова Київського апеляційного суду від 06.10.2020 р. у справі № 761/15245/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92114789>

21. Рішення Апеляційного суду Тернопільської області від 10.07.2017 р. у справі № № 607/1440/17-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/67731001>

22. Татарова М., Рубаник Р. Угода про неконкуренцію – що потрібно знати ІТ-компаніям, перш ніж її укласти. *AIN*. 20.10.2022 р. URL: <https://ain.ua/2022/10/20/ugoda-pro-nekonkurenciyu/>

References:

1. Postanova Verkhovnoho Sudu Ukrainy vid 04.07.2018 r. u spravi № 820/1432/17 [The Resolution of the Supreme Court of Ukraine dated July 04, 2018 in case No. 820/1432/17]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/75148848>
2. Postanova Verkhovnoho Sudu Ukrainy vid 06.03.2019 r. u spravi № 802/2066/16-a [The Resolution of the Supreme Court of Ukraine dated March 06, 2019 in case No. 802/2066/16-a]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80317326>
3. Postanova Verkhovnoho Sudu Ukrainy vid 13.06.2019 r. u spravi № 815/954/18 [The Resolution of the Supreme Court of Ukraine dated June 13, 2019 in case No. 815/954/18]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82406152>
4. Postanova Verkhovnoho Sudu Ukrainy vid 14 travnia 2020 roku u spravi № 640/1099/19 [The Resolution of the Supreme Court of Ukraine dated May 14, 2020 in case No. 640/1099/19]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89251691>
5. Zakon Ukrainy "Pro stymuliuвання rozvytku tsyfrovoy ekonomiky v Ukraini" vid 15.07.2021 r. № 1667-IX [The Law of Ukraine "On stimulating the development of the digital economy in Ukraine" dated July 15, 2021 No. 1667-IX]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text>
6. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labor Code of Ukraine]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1422>
7. Kodeks Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia [Code of Ukraine on Administrative Offences]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#n210>
8. Zakon Ukrainy "Pro osnovy sotsialnoi zakhyschenosti osib z invalidnistiu" vid 21.03.1991 r. № 875-XII [The Law of Ukraine "On the basics of social protection of persons with disabilities" dated March 21, 1991 No. 875-XII]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>
9. Zakon Ukrainy "Pro okhoronu pratsi" vid 14.10.1992 r. № 2694-XII [The Law of Ukraine "On Labor Protection" dated October 14, 1992 No. 2694-XII]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
10. Tsyvilnyi kodeks Ukrainy [Civil Code of Ukraine]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#n318>
11. Hospodarskyi kodeks Ukrainy [Business Code of Ukraine]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>
12. Kryminalnyi kodeks Ukrainy [Criminal Code of Ukraine]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#n1547>
13. Rishennia Uzhhorodskoho miskraionnoho sudu Zakarpatskoi oblasti vid 07.09.2021 r. u spravi № 308/7827/17 [The Resolution of Uzhgorod Regional Municipal Court in Transcarpathian region dated September 07, 2021 in case No. 308/7827/17]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/99407106>
14. Postanova Zakhidnoho apeliatsiinoho hospodarskoho sudu vid 07.10.2019 r. u spravi № 914/2231/18 [The Resolution of Western Economic Court of Appeal dated October 07, 2019 in case No. 914/2231/18]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84977283>
15. Rishennia Hospodarskoho sudu Kharkivskoi oblasti vid 28.05.2020 r. u spravi № 922/4148/19 [The Resolution of Economic Court of Kharkiv Region dated May 28, 2020 in case No. 922/4148/19]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89652008>
16. Postanova Skhidnoho apeliatsiinoho hospodarskoho sudu vid 09.09.2020 roku u spravi № 922/4148/19 [The Resolution of Eastern Economic Court of Appeal dated September 09, 2020 in case No. 922/4148/19]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91435016>
17. Postanova Pivnichnoho apeliatsiinoho hospodarskoho sudu vid 08.12.2020 r. u spravi № 910/2006/20 [The Resolution of Northern Economic Court of Appeal dated December 08, 2020 in case No. 910/2006/20]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93464541>
18. Rishennia Pecherskoho raionnoho sudu mista Kyieva vid 08.11.2022 r. u spravi № 757/17647/19-ts [The Resolution Pecherskyi District Court of Kyiv dated November 08, 2022 in case No. 757/17647/19- ts]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107874277#>
19. Rishennia Apeliatsiinoho sudu Dnipropetrovskoi oblasti vid 18.08.2014 r. u spravi № 191/215/14-ts [The Resolution of Dnipropetrovsk Regional Court of Appeal dated August 18, 2014 in case No. 191/215/14-ts]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/40234833>
20. Postanova Kyivskoho apeliatsiinoho sudu vid 06.10.2020 r. u spravi № 761/15245/18 [The Resolution of Kyiv Court of Appeal dated October 06, 2020 in case No. 761/15245/18]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92114789>
21. Rishennia Apeliatsiinoho sudu Ternopilskoi oblasti vid 10.07.2017 r. u spravi № № 607/1440/17-ts [The Resolution of Court of Appeal of Ternopil region dated July 10, 2017 in case No. 607/1440/17-ts]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/67731001>
22. Tatarova M., Rubanyk R. (2022) Uhoda pro nekonkurenciyu – shcho potribno znaty IT-kompaniiam, persh nizh yii ukladaty [Non-competition agreement – what IT companies need to know before entering into it]. *AIN*. 20.10.2022. Available at: <https://ain.ua/2022/10/20/ugoda-pro-nekonkurenciyu/>