

2. Лескова Л.Ф. Фріланс та його перспективи на українському ринку праці. *Topical Issues of Science and Education*. 2017. Vol. 3. С. 22-25.
3. Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права дистанційних працівників. *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. № 2. С. 162-165.

**Ключові слова:** фріланс, трудові відносини, договір, праця, самозайнятість, дистанційна робота.

**Ключевые слова:** фриланс, трудовые отношения, договор, труд, самозанятость, дистанционная работа.

**Key words:** freelance, labor relations, contract, work, self-employment, telecommuting.

## **ПОЖАРОВА ОКСАНА ВІКТОРІВНА**

*Національний університет «Одеська юридична академія»,  
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,  
кандидат юридичних наук*

### **ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ: ОСТАННІ ЗМІНИ**

Право на працю, є одним з невід'ємних прав людини, яке задекларовано в Конституції України. Сьогодні існує низка проблем стосовно реалізації цього права та трудової зайнятості населення, тому аналіз нововведень у трудове законодавство України набуває особливої актуальності.

2 квітня 2020 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» [1], яким до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) було внесено зміни, а саме: закріплено визначення дистанційної (надомної) праці, гнучкого режиму робочого часу, змінено визначення трудового договору та інш.

По-перше, статтю 21 КЗпП України було викладено у новій редакції. Законодавець прибрав зобов'язання працівника виконувати з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові свою роботу.

По-друге, до частини першої статті 24 КЗпП України було додано пункт 6-1, яким закріплено, що тільки у письмовій формі укладається трудовий договір про дистанційну (надомну) роботу. Статтею 24 КЗпП України встановлено випадки укладання трудового договору, коли додержання письмової форми є обов'язковим [2].

Визначення щодо дистанційної (надомної) роботи було закріплено у статті 60 КЗпП України. Норми про надомну працю та домашню працю у КЗпП України були майже відсутні до цього часу. Лише частиною восьмою статті 179 КЗпП України передбачалось, що за бажанням жінки або осіб, які фактично доглядають за дитиною (батько дитини, баба, дід чи інші родичи) у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною, вони можуть працювати вдома.

Слід зазначити, що працівники самостійно, тобто на свій розсуд розподіляють робочий час при дистанційній (надомній) роботі. Правила внутрішнього трудового розпорядку на них також не поширюються, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. Однак, загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, які передбачені у статті 50 «Норма тривалості робочого часу» і статті 51 «Скорочена тривалість робочого часу» КЗпП України.

Обсяг трудових прав працівників не тягне за собою будь-яких обмежень при виконання надомної роботи. Дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором, якщо роботодавець та працівник не домовились про інше письмово.

Міжнародні стандарти надомної праці містяться у Конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 177 про надомну працю 1996 року та Рекомендаціях МОП № 184 щодо надомної праці [3]. Саме стаття 1 Конвенції МОП № 177 закріплює основні ознаки надомної праці. Стаття 4 Конвенції вказує, що національна політика в галузі надомної праці повинна сприяти рівності у ставленні між надомниками та іншими найманими працівниками. Цією статтею передбачено, що рівність у ставленні повинна заохочуватися стосовно права надомників на створення організацій; захисту, як в галузі безпеки та гігієни праці, так і від дискримінації в галузі праці, занять; шляхом встановлення систем соціального забезпечення; оплати праці; доступу до професійної підготовки та інш [4].

Чинне трудове законодавство у частині регулювання надомної праці потребує доопрацювання з метою приведення його у відповідність до міжнародних трудових стандартів у цій сфері.

По-третє, стаття 60 КЗпП України зараз має назву «Гнучкий режим робочого часу», раніше вона мала назву «Поділ робочого дня на частини». У новій редакції цієї статті йдеться про умови та порядок встановлення гнучкого режиму робочого часу на підприємствах, в установах та організаціях. Також закріплено визначення гнучкого режиму робочого часу та надані роз'яснення, що може передбачати гнучкий режим робочого часу. Головне, що застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників. Також, закріплено випадки, де не застосовується даний режим робочого часу. Л. Гурба, Ю. Сорока, експерти регіональних офісів Програми «U-LEAD з Європою», розглянувши нормативно-правові акти, що врегульовують трудові правовідносини, звернули увагу на особливі умови встановлення гнучкого режиму робочого часу [5].

Наприкінці, необхідно звернути увагу на те, що КЗпП України було доповнено главою XIX «Прикінцеві положення», яка закріплює норми, відповідно до яких строки, визначені статтею 233 КЗпП України продовжуються на строк дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19).

Таким чином, нововведення Кодексу законів про працю України передбачають вдосконалення правових відносин у трудовій сфері, які зазнали змін у зв'язку із поширення коронавірусу COVID-19 та направлені на підтримку працівників, роботодавців в таких складних життєвих обставинах.

### **Список використаної літератури:**

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019) : Закон України від 30 березня 2020 року № 540-IX. *Офіційний вісник України* від 17.04.2020. 2020 р. № 30. Стор. 5. Стаття 1059.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Рекомендація МОП № 184 щодо надомної праці 1996 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1965-1999. Т. II. Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1481-1486.
4. Конвенція МОП № 177 про надомну працю 1996 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1965-1999. Т. II. Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1477-1480.
5. Трудові права працівників органів місцевого самоврядування під час карантину. URL : <https://decentralization.gov.ua/news/12364>.

**Ключові слова:** трудове законодавство, надомна праця, гнучкий режим робочого часу, норми трудового права оплата праці, трудові права працівників, трудовий договір, роботодавець.

**Ключевые слова:** трудовое законодательство, надомная работа, гибкий режим рабочего времени, нормы трудового права, оплата труда, трудовые права работников, трудовой договор, работодатель.

**Key words:** labour legislation, home work, flexible working hours, labour law norms, remuneration, labour rights of employees, employment contract, employer.

### **НАНЬСВА МАРІЯ ІВАНІВНА**

*Національний університет «Одеська юридична академія»,  
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,  
кандидат юридичних наук*

## **ВСТАНОВЛЕННЯ ВИМОГ ДО ПРАЦІВНИКІВ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

Необхідність прийняття нової кодифікації трудового законодавства вже тривалий час обговорюється як на законодавчому рівні, так і безпосередньо роботодавцями. У листопаді 2019 року Верховною Радою України були зареєстровані законопроекти Трудового кодексу України № 2410 та № 2410-1 (далі – проект ТК), тотожні, виключаючи незначні