

АНДРОНОВА ВІКТОРІЯ АРТУРІВНА

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

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ФРІЛАНСЕРІВ

Термін «фріланс» походить від англійського слова *freelance*, що в перекладі означає «вільний спис». Вважається, що вперше цей термін був використаний у романі В. Скотта «Айвенго» для позначення середньовічних воїнів-найманців. У сучасному розумінні даний термін використовують для характеристики однієї з форм зайнятості найманих працівників, коли працівник не прив'язаний до конкретного місця роботи та виконує роботу, переважно, віддалено. Дана форма взаємодії між роботодавцями та працівниками набуває все більшої популярності, особливо серед представників ІТ-професій.

Як справедливо відзначається в науковій літературі, в умовах нової інформаційної економіки змінюється організація праці та трудових відносин, відбувається перехід від ієрархічних структур до сітьових структур, розширюється горизонтальна кооперація, що веде до посилення виробничої автономії [1, с. 58].

Організація праці фрілансерів істотно відрізняється від організації праці у традиційних формах зайнятості найманих працівників. Для неї втрачають сенс такі поняття як робочий час, норма робочого часу, час відпочинку та ін. Важливим є лише трудове завдання, термін його виконання та результат роботи, а також розмір оплати.

В наукових джерелах наводять наступне визначення: фріланс – це вид людської діяльності, представлений у формі самозайнятості, яка виражається у наданні послуг, переважно віддалено, на засадах короткотермінового договору на певний перелік робіт між замовником та виконавцем, поза штатом організації. А, фрілансери, відповідно, – це люди, котрі надають ці послуги [2, с. 23].

Вказане споріднює відносини фрілансу скоріше з цивільно-правовими відносинами підряду ніж з трудовими відносинами. Утім не вже трудові відносини обов'язково повинні передбачати щоденне ходіння на роботу? Світова пандемія коронавірусу до певної міри стерла кордони між традиційною роботою та фрілансингом, оскільки змусила переводити на дистанційну форму виконання трудових обов'язків широке коло працівників, які ніколи не вважали себе фрілансерами. Як справедливо відзначила І.В. Лагутіна, дистанційна робота втрачає характерні ознаки трудових правовідносин: працівник не перебуває під безпосереднім контролем роботодавця, тому й питання трудової дисципліни, охорони праці (можливість роботодавця її забезпечити) і взаємної відповідальності сторін виявляються під питанням [3, с. 163].

У зв'язку з цим необхідно визначити основні ознаки фрілансінгу, які принципово відрізняють його від традиційних форм зайнятості. Таких ознак, як вбачається, всього кілька:

1) відсутність для фрілансера таких понять як основне місце роботи та робота за сумісництвом. Фрілансер протягом певного періоду часу може як співпрацювати одразу з кількома роботодавцями або лише з одним, так і взагалі тимчасово знаходитись без роботи;

2) фрілансер, як правило, не зобов'язаний підкорятися правилам внутрішнього розпорядку роботодавця та сам визначає для себе норму робочого часу та часу відпочинку;

3) оплата праці фрілансера не є нормованою та напряду залежить від обсягу виконаної роботи.

При цьому віддалена робота для фрілансера звичайна, однак далеко не обов'язкова ознака. Фрілансер цілком здатен працювати в офісі роботодавця, якщо цього вимагає специфіка роботи, яку він виконує, або йому просто так зручніше. Інша справа, що він не зобов'язаний знаходитись протягом усього робочого часу на робочому місці.

У випадку відсутності письмового договору між роботодавцем та фрілансером досить важко визначити юридичну природу таких відносин. Про цивільно-правові відносини підяду чи інші цивільно-правові, чи господарсько-правові договірні відносини можна говорити у випадках, коли фрілансер є самостійним організаційно відокремленим суб'єктом господарювання (фізична особа-підприємець, представник вільної професії, наприклад, адвокат, нотаріус, приватний виконавець тощо) та саме у цьому правовому статусі виконує на договірній основі певну роботу чи надає послугу. Якщо роботу виконує звичайна фізична особа то про підряд можна вести мову лише у випадку разовості такої роботи. Якщо ж наявна систематичність виконання роботи за певною спеціальністю та відсутність організаційно-правової відокремленості як самостійного суб'єкта господарювання, то саме наявність цих ознак відрізняють фріланс як організаційну форму трудових відносин від підяду та інших цивільно-правових чи господарсько-правових договірних відносин.

Водночас у зв'язку з тим, що на сьогоднішній день фріланс не передбачений чинним трудовим законодавством України, фрілансери фактично знаходяться у правовому вакуумі, змушені або реєструватися як суб'єкти підприємницької діяльності, або працювати нелегально.

У зв'язку з цим можна зробити висновок про наявність нагальної необхідності закріпити у трудовому законодавстві таку форму трудових відносин як фрілансінг та визначити порядок оформлення таких відносин.

Список використаної літератури:

1. Вечеров В.Т., Уфимцева О.Ю. Фріланс як нова форма трудових відносин в інформаційній економіці. *Економічний простір*. 2017. № 117. С. 56-65.

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.