

Список використаних джерел:

1. Швець Н., Черняченко Д. Електронна форма трудового договору в контексті реформування законодавства про працю. *Підприємництво, господарство і право*. № 1. 2019. С. 84–89.
2. Прогонюк Л. Ю. Сучасні тенденції розвитку трудових прав в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. № 6. 2019. С. 42–46.
3. Кодекс законів про працю України. *Відомості Верховної ради України*. Ст. 24.
4. Кодекс законів про працю України. *Відомості Верховної ради України*. Ст. 21.
5. Про електронні документи та електронний документообіг : Закон України від 22.05.2003. *Відомості Верховної Ради України*. Ст. 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-15#Text> (дата звернення: 09.11.2020).
6. Поклонська О.Ю. Форма трудового договору в контексті національного законодавства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2020. № 43. С. 134–137.
7. Бурчак А.Ю. Електронна форма трудового договору. *Журнал східноєвропейського права*. 2018. № 52. С. 144–148.

Трусов Я.І.

курсант,

Національний юридичний університет

імені Ярослава Мудрого

УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ФРІЛАНСЕРОМ

Дослідження юридичних гарантій реалізації особою права на працю у трудовому праві великою мірою пов'язане з трудовим договором як основоположним і фундаментальним правочином з питань праці.

Поняття трудового договору закріпленого у чинному законодавстві. Згідно з положеннями ст. 21 Кодексу законів про працю поняття трудового договору визначено як угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник

підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [1]. Однак наведене визначення не відповідає сучасному поняттю трудового договору та сучасним реаліям існування соціально-трудова відносин так як сучасність не стоїть на місці, наразі працювати можна не виходячи з власного будинку. Інтернет скоротив, а то й усунув дистанції між партнерами, колегами, підлеглим і керівником, замовником і виконавцем. Досягати значного відсотка поставленої роботодавцем мети віднедавна можна, не виходячи за межі власного житла, що значно спрощує супутні клопоти й зменшує пов'язані з ними витрати, дає можливість повною мірою сконцентруватися на досягненні результату.

Фріланс – це співпраця з замовником/роботодавцем переважно на тимчасовій основі, що здійснюється через інтернет-мережу. Замовлені завдання виконуються на території виконавця, а не замовника. Причини виникнення й розвитку фрілансу на українському ринку праці різні, але найчастіше це потреба в додатковому заробітку. Інші мотиви часткового фрілансу значно розширилися завдяки швидкому розвитку сфери послуг, подальшому поглибленню поділу інтелектуальної праці, стрімкому прогресу цифрових технологій [2, с. 285].

Однією з особливостей фрілансу є строковість договору, яким узаконюються правовідносини замовника й виконавця. Як правило строк цей перебуває в прямій залежності від виконаного завдання й досягнутої мети.

Строк договору за своєю сутністю є правовстановлювальним, оскільки від його узгодження залежить факт виникнення суб'єктивних прав, а також обов'язків строкового трудового договору [3, с. 21].

Як видається, на сьогодні фрілансери – це незалежні висококваліфіковані працівники, які не перебувають у штаті організацій, а самостійно надають послуги замовникам завдяки використанню інформаційно-комунікаційних технологій без укладання довгострокового трудового договору. Практично всі

фрілансери використовують інформаційно-комп'ютерні технології для зв'язку із замовниками, для отримання й поширення інформації про себе. Однак більшість, яка дедалі зростає, фрілансерів здійснюють свою основну діяльність, працюючи дистанційно на комп'ютері, практично майже ніколи не зустрічаючись зі своїми замовниками [2, с. 287].

Отже, ознаками фрілансу є: дистанційність, інтерактивність комунікації та чіткість окреслених термінів виконання завдань.

Розглянемо переваги та недоліки фрілансу, зі сторони фрілансера та роботодавця. Перевагами роботи фрілансера є: незалежність, свобода вибору робочого завдання; вільний графік роботи; можливість працювати вдома без необхідності постійної витрати на транспорт за для того щоб добратись до місця роботи; максимально комфортні умови праці; порівняно високий рівень доходу та мінімальний процент витрат; можливості для міжнародної співпраці; можливість самостійно обирати партнерів, а не підлаштовуватися під наявний колектив [4, с. 23] та інші.

Недоліками роботи фрілансера є: не завжди є гарантії отримання оплати за виконану роботу; нестабільність прибутків, періодична робота; відсутність соціального пакету; необхідність самому вести бухгалтерію та платити податки; примарні можливості для якісного кар'єрного росту [4, с. 24].

Достатньо вичерпно охарактеризовано переваги й недоліки фрілансу, проте, якщо заглибитись у психологічний аспект питання, можна дійти висновку, що такий тип організації праці більшою мірою підходить для самодисциплінованих, сумлінних працівників.

Висновки. Отже, фріланс є поширеним і затребуваним видом сучасних трудових правовідносин. Водночас основними труднощами, які стосуються практичної реалізації укладення трудового договору із фрілансером, можна вважати відсутність уніфікованого нормативно-правового акту, який би всебічно й повною мірою врегулював питання пов'язані з цим. Такий трудовий договір наразі набирає розвитку в сучасному виду праці, який попри все потребує вдосконалення законодавчої регламентації, в тому числі із застосуванням досвіду іноземних країн.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Солярчук Н.Ю. Фінансова діяльність в Україні : стан та перспективи державного управління. *Економіка праці та соціальна політика*. 2014. № 4. С. 284–289.
3. Сільченко С.О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення. Харків : Золоті сторінки, 2005. С. 203.
4. Лескова Л.Ф. Фріланс та його перспективи на українському ринку праці. *Topical issues of science and education*. 2017. № 3. С. 22–25.