ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.222.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.5-1.12>

АДАМ В.М.

**ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ФРІЛАНСЕРОМ:
ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА**

Фріланс – важливий аспект сучасного життя глобалізованого суспільства, що відповідає сучасній світоглядній концепції праці й заробітку. Мобільність, динамічність і прагнення свободи водночас стали тим засадничим підґрунтям, що сформувало потреби й запити сучасних роботодавців і працівників. Не остання роль у цьому відводиться процесам цифрового прогресу й інтернет-комунікації, адже це саме той спосіб, який забезпечує вищезгадані мобільність, динамічність тощо.

Разом з тим, якщо виникають нові суспільні реалії, то поряд з ними постають виклики щодо їх злагодженого й грамотного впровадження та юридичного закріплення. Право повинно неодмінно слідувати за соціальними змінами, інакше воно мертво й недієве. Крім того що повинні братися до уваги всі темпоральні властивості фрілансу, не слід залишати осторонь і його просторовий компонент, тобто соціально-правові особливості фрілансу в різних державах і правових системах, позаяк трудова міграція – явище більш ніж поширене, і саме дистанція – просторова, соціальна, правова – часто обумовлює актуальність фрілансу.

Розглядаючи юридичну природу фрілансу не слід полишати аспект його генетичної спорідненості як з договором найму зокрема, так і з інститутом договірних прав загалом. Це дає підстави висловлювати певні судження про спорідненість окремих кваліфікаційних ознак, а також про наявність спільного макропредмета й макрооб'єкта дослідження.

Отже, стаття спрямована на науковий аналіз юридичних аспектів трудових правовідносин фрілансу. Йдеться як про вивчення теоретичного підґрунтя аспекту питання, так і про дослідження практичних і праксеологічних зрізів проблеми на основі аналізу актів законодавчої регламентації та досвіду втілення правовідносин такого типу. Автор розглядає історію та суть зазначеного питання, вдається до осмислення його переваг і недоліків, видової характеристики тощо. У підсумку акцентується увага на потребі регламентативного, в тому числі підзаконно-нормативного, вдосконалення питання.

Ключові слова: виконавець, правочин, замовник, трудові правовідносини, найм.

Freelance is an important aspect of the modern life of a globalized society that is in line with the modern worldview of work and earnings. At the same time, mobility, dynamism and the pursuit of freedom have become the cornerstones that have shaped the needs and demands of modern employers and worker. Not the last role in all these processes is given to the processes of digital progress and Internet communication, because it is the same way that provides the aforementioned mobility, dynamism, etc.

At the same time, if new social realities emerge, then beside them there are challenges regarding their harmonious and competent implementation and legal fixing. Law must

inevitably follow social change, otherwise it is dead and inactive. In addition to taking into account all the temporal properties of freelancing, one should not leave aside its spatial component, that is, the social and legal features of freelancing in different states and legal systems, since labor migration is a phenomenon more than widespread, and distance itself – spatial, social, legal – often determines the relevance of freelancing.

Considering the legal nature of freelancing, one should not abandon the aspect of its genetic affinity with the contract of employment in particular, and the institute of contract law in general. This gives grounds for making certain judgments about the affinity of particular qualifications, as well as the existence of a common macro-object and macro-object of study.

Thus, the article is aimed at scientific analysis of legal aspects of labor relations of freelance. It is a question of studying the theoretical basis of this aspect of the issue, as well as the study of practical and praxeological sections of the problem, on the basis of the analysis of acts of legislative regulation and the experience of the implementation of legal relations of this type. The author examines the history and the essence of this question, uses the understanding of its advantages and disadvantages, the species characteristics and the so on. As a result, attention is paid to the need for a regulator, including a sub-normative, improvement of the issue.

Key words: *executor, contract, customer, labor relations, recruitment.*

Вступ. Станом на сьогодні внаслідок тотальної комп'ютеризації суспільства інтернет-ресурс став основним медіатором у робочому ланцюгу «завдання – результат». ЕОМ та «всесвітня павутина» є підручним засобом праці не лише для так званих технічних професій, а й для гуманітаріїв і творчих людей. Умовно кажучи, інтернет-мережа скоротила, а то й усунула 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.

Постановка завдання. Нові реалії поставили перед законодавцем низку нерозв'язаних задач, що стосуються юридичної регламентації такого виду трудової діяльності. А оскільки вона є відносно новою, слід ґрунтовно попрацювати, аби закріпити оптимальні межі правового статусу кожної зі сторін договору фрілансу. Аналіз останніх досліджень і публікацій дає змогу стверджувати, що ця проблематика активно обговорюється останні п'ять років і стала предметом наукових дискусій спеціалістів у сфері трудового права, а також суміжних юридичних дисциплін і економічної науки. Проблемою фрілансу займалися такі вчені, як О. Грішнова, С. Козака, М.Лескова, П. Пилипенка, О. Савченко, Н. Столярчук, С. Сільченко, О. Скибінський і багато інших.

Метою статті є розкриття сутності фрілансу як особливого виду трудових правовідносин і визначення ступеня законодавчої регламентації питання.

Результати дослідження. Як зазначають О. Грішнова й О. Савченко, декілька століть тому фрілансерами називали середньовічних найманців – професійних військових, які служили різним господарям за винагороду. З XIX ст. цей термін розповсюдився на так званих «вільних художників» – незалежних журналістів, політиків, що не були членами конкретних партій, а також представників інших творчих занять [1, с. 8].

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].

Розширення правового поля діяльності фрілансу відбулося у зв'язку зі своєрідним узаконенням такого виду діяльності на підставі Закону України (далі – ЗУ) «Про внесення змін до деяких законів України щодо усунення адміністративних бар'єрів для експорту послуг» [3].

Цим законом було внесено зміни до ЗУ «Про зовнішньоекономічну діяльність». Зокрема в частині 2 статті 6 перше речення після слів «простій письмовий» доповнити словами «або в електронній»; після речення першого закон доповнено новим реченням такого змісту: «У разі

експорту послуг (крім транспортних) зовнішньоекономічний договір (контракт) може укласти шляхом прийняття публічної пропозиції про угоду (оферти), або шляхом обміну електронними повідомленнями, або в інший спосіб, зокрема шляхом виставлення рахунка (інвойсу), у тому числі в електронному вигляді, за надані послуги» [4].

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 правостановлювальним, оскільки від його узгодження залежить факт виникнення суб'єктивних прав, а також обов'язків строкового трудового договору [5, с. 21].

Як видається, на сьогодні фрілансери – це незалежні висококваліфіковані працівники, які не перебувають у штаті організації, 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].

Наведене вище дає змогу виокремити низку ознак фрілансу:

- 1) дистанційність;
- 2) інтерактивність комунікації;
- 3) чіткість окреслених термінів виконання завдань.

На думку Н. Лескової, фріланс має свої переваги й недоліки в діяльності як для самого фрілансера, так і для роботодавця. До переваг роботи фрілансера можна віднести:

- 1) незалежність (свободу вибору робочого завдання);
- 2) вільний графік роботи;
- 3) відсутня транспортна проблема, можливість працювати вдома (що особливо актуально для молодих матерів і маломобільних категорій громадян);
- 4) максимально комфортні умови праці – персоналізоване робоче місце, одяг, температурний режим, харчування тощо;
- 5) порівняно високий рівень доходу (фрілансеру не потрібно витратити кошти на оренду офісу, на транспорт щодня тощо);
- 6) виконання лише власної роботи (ніхто не попросить «підмінити»);
- 7) створення оптимального балансу між роботою та сім'єю;
- 8) можливість самостійно обирати роботу й відмовлятися від виконання нецікавих проєктів;
- 9) можливості для міжнародної співпраці;
- 10) можливість самостійно обирати партнерів, а не підлаштовуватися під наявний колектив [6, с. 23].

Недоліками діяльності фрілансера можна вважати такі проблеми:

- 1) не завжди є гарантії отримання оплати за виконану роботу;
- 2) нестабільність прибутків;
- 3) відсутність соціального пакету;
- 4) необхідність самому вести бухгалтерію та платити податки;
- 5) не завжди є належні пропозиції;
- 6) наявність додаткових витрат на робоче місце;
- 7) можливі проблеми із задоволенням замовлень на споживчий кредит;
- 8) примарні можливості для якісного кар'єрного росту [6, 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.

Н. Солярчук пропонує розгорнуту класифікацію фрілансу:

- 1) за типом зайнятості:
 - повна зайнятість;
 - часткова зайнятість;
- 2) за способом комунікації:
 - е-лансери (фрілансери), які отримують замовлення, виконують його й передають клієнту за допомогою комп'ютера та інтернет-мережі);
 - класичні фрілансери, які не використовують інтернет-мережу як спосіб комунікацій;

– змішана форма (фрілансери, які частково використовують у роботі засоби інтернет-комунікації, але частково спілкуються з клієнтом особисто й не передають виконаний проєкт через інтернет-мережу;

3) за рівнем освіти:

- повна вища освіта (спеціаліст, магістр);
- базова вища освіта (бакалавр);
- неповна вища освіта (молодший спеціаліст);
- професійно-технічна освіта;
- загальна середня освіта;

4) за розташуванням робочого місця:

- вдома;
- в офісі;
- у громадських місцях;

5) за причиною вибору фрілансу як основного виду діяльності:

- займаються фрілансом, оскільки не змогли знайти постійну роботу;
- вільно вибрали цей вид діяльності;

6) за способом пошуку нових клієнтів:

- власний сайт;
- спеціалізовані інтернет-біржі фрілансу;
- соціальні мережі;
- блоги;
- реклама;
- рекомендація знайомих і попередніх клієнтів;

7) за досвідом роботи як фрілансер:

- понад 10 років;
- 6–9 років;
- 3–5 років;
- 1–2 роки;
- менше ніж 1 рік;

8) за принципом екстериторіальності:

– змішана форма (фрілансери, які працюють як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку);

- фрілансери, які працюють на внутрішньому ринку;
- фрілансери, які працюють на зовнішньому ринку [7, с. 110].

Видається, що такий тип класифікації є відносним і невичерпним, проте дає змогу детальніше зрозуміти суть й особливості цієї форми трудових правовідносин.

Висновки. Отже, фріланс є поширеним і затребуваним видом сучасних трудових правовідносин. У наведеному вище тексті ми спробували з'ясувати його сутність, переваги й недоліки, розглянули основні види, а також висвітлили перспективність фрілансу, зважаючи на внесення змін у поточне законодавство, що сприяє розвитку фрілансу на макрорівні.

Водночас основними труднощами, які стосуються практичної реалізації фрілансу, можна вважати відсутність уніфікованого нормативно-правового акту, який би всебічно й повною мірою врегулював це питання, а також підзаконного нормативно-правового акту-роз'яснення.

До числа недоліків також можна віднести низький рівень контактності між замовником і виконавцем, що може спричинити всі потенційні наслідки.

Проте ці моменти аж ніяк не перешкоджають і навряд чи стануть на перешкоді такому перспективному й сучасному виду праці, який попри все потребує вдосконалення законодавчої регламентації, в тому числі із застосуванням досвіду іноземних країн.

Список використаних джерел:

1. Грішнова О.А., Савченко О.А. Фріланс : нові можливості і проблеми *Економіка праці та проблеми зайнятості*. 2016. № 10. С. 8–12.
2. Солярчук Н.Ю. Фінансова діяльність в Україні : стан та перспективи державного управління. *Економіка праці та соціальна політика*. 2014. № 4. С. 284–289.
3. Про внесення змін до деяких законів України щодо усунення адміністративних бар'єрів для експорту послуг : Закон України від 03 листопада 2016 р. № 1724-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1724-19>.

4. Про зовнішньоекономічну діяльність : Закон України від 16 квітня 1991 р. № 959-ХІІ. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/959-12>.
5. Сільченко С.О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення. Харків : Золоті сторінки, 2005. 203 с.
6. Лескова Л.Ф. Фріланс та його перспективи на українському ринку праці. *Topical issues of science and education*. 2017. № 3. С. 22–25.
7. Столярчук Н.Ю. Класифікація фрілансерів. *Lviv Polytechnic National University Institutional Repository*. 2012. № 2. С. 108–114.

УДК 349.3

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.5-1.13>

БЕЗУСИЙ В.В.

МЕТОДИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

У статті проаналізовано специфіку методів соціального захисту державних службовців. Виділено такі види методів соціального захисту державних службовців: метод примусу, метод страхування, метод надання соціальної допомоги, метод державних компенсацій. Наголошено, що метод примусу дозволяє розкрити комплексність соціального захисту державних службовців, оскільки об'єднує правові норми різних галузей права та різні нормативно-правові акти. Дана норма завдяки застосуванню методу примусу здійснює соціальний захист державних службовців від безробіття, оскільки видання та здійснення злочинного наказу матиме як наслідок втрату посади та притягнення до юридичної відповідальності, а також гарантує безпечні для фізичного та психологічного здоров'я умови праці через зменшення стресу та надмірного тиску з боку безпосереднього керівника. З'ясовано, що примус у соціальному захисті стосується не самих державних службовців, а осіб, що забезпечують їхні інтереси та від яких залежить якість такого захисту. Отже, необхідність у використанні примусу залежить від того виду соціальних ризиків, на виникнення яких державний службовець не впливає, однак які мають активний характер. Визначено, що методи соціального захисту державних службовців – це систематизоване об'єднання правових способів та засобів впливу уповноважених державою органів влади на суспільні відносини із соціального захисту державних службовців шляхом діяльності щодо реалізації норм права з метою зменшення ймовірності настання соціальних ризиків та їх негативних наслідків для державних службовців. Зроблено висновок, що компенсація має не лише матеріальний характер, як щодо оплати понаднормових годин роботи, але й фактичний – через використання годин та днів відпочинку у зручний для державного службовця час після усунення причин понаднормової роботи. Таким чином, метод компенсації використовується для забезпечення виконання обов'язків державного службовця як представника держави так як працівника, а також для захисту його соціальних інтересів та членів його сім'ї в питаннях сімейного і матеріального добробуту.

Ключові слова: метод, соціальний захист, державні службовці, соціальне законодавство, соціальне забезпечення.

The article analyzes the specifics of methods of social protection of civil servants. The following types of methods of social protection of civil servants are distinguished: method of coercion, method of insurance, method of providing social assistance, method