

ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ

LEGAL CHARACTERISTICS OF AN EMPLOYMENT CONTRACT WITH UNFIXED WORKING HOURS

Менів Л.Д., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри приватного права
Державний податковий університет

Стаття присвячена висвітленню однієї із актуальних тем правового регулювання укладання трудового договору з нефіксованим робочим часом. У статті розглядається правове регулювання трудового договору з нефіксованим робочим часом та проблемні питання практики його застосування.

Майже одразу після оголошення воєнного стану в Україні відбулися суттєві зміни трудового законодавства. Це було зроблено з метою стабілізації трудових відносин, що постраждали під час війни, надання засобів підтримки роботодавцям і юридичних гарантій найманим працівникам.

У зв'язку з тим, що фріланс не був передбачений чинним трудовим законодавством України, фрілансери змушені були або реєструватися як суб'єкти підприємницької діяльності, або працювати за цивільно-правовими договорами підряду, або, найчастіше, працювати нелегально. Тому, трудовий договір з нефіксованим робочим часом – це певний крок на шляху легалізації трудових відносин фрілансерів та належного захисту їх трудових прав.

Зроблено висновок, що укладення такого договору буде ефективним лише у тому випадку, коли у роботодавця не постійно, а час від часу виникає потреба у залученні працівників до роботи, а сама робота носить не постійний, не систематичний, не довготривалий характер. Законодавець в більшій мірі хотів захистити інтереси працівника про що свідчать гарантії трудових прав працівників.

При всіх гарантіях для працівника, трудовий договір нефіксованим робочим часом не передбачає жодних преференцій для роботодавця, а тільки обмеження його прав та тягар додаткового податкового навантаження.

Законодавець, вносячи зміни до трудового законодавства, мав на меті легалізацію трудових відносин працівників, які виконують роботу на непостійній основі. Але чи вдасться цього досягнути безумовно покаже тільки практика застосування трудового договору з нефіксованим робочим часом.

А враховуючи те, що останні роки і роботодавці, і працівники звикли до укладання цивільно-правових договорів або неофіційної зайнятості, то таке законодавче рішення прийнято із значним запізненням і легалізувати трудові відносини при непостійній зайнятості шляхом укладання трудового договору з нефіксованим робочим часом буде вкрай складно.

Ключові слова: фріланс, працівник, роботодавець, трудовий договір з нефіксованим робочим часом, оплата праці, робочий час, час відпочинку, гарантії трудових прав.

The article is devoted to the coverage of one of the topical topics of legal regulation of the conclusion of an employment contract with non-fixed working hours. The article examines the legal regulation of an employment contract with non-fixed working hours and the problematic issues of its application.

This law in Ukraine was long overdue, because the domestic labor market has been rapidly borrowing new world trends in the field of employment for the past 5 years, in particular, remote employment, home employment, freelance work, etc.

But, in the conditions of the war, the adoption of this law became especially relevant, because by introducing a new type of labor contract with unfixed working hours, the legislator expanded the opportunities of the employee and the employer in order to help employers optimize the work process and solve the issue of staff shortages during martial law, and employees create new opportunities when looking for a job.

It was concluded that the conclusion of such a contract will be effective only in the case when the employer does not constantly, but from time to time, has a need to involve employees in work, and the work itself is not permanent, systematic, or long-term in nature. To a greater extent, the legislator wanted to protect the interests of the employee, as evidenced by the guarantees of the labor rights of employees.

With all the guarantees for the employee, an employment contract with unfixed working hours does not provide any preferences for the employer, but only the limitation of his rights and the burden of an additional tax burden.

The legislator, by making changes to the labor legislation, aimed to legalize the labor relations of employees who perform work on a non-permanent basis. But whether it will be possible to achieve this will definitely be shown only by the practice of applying an employment contract with non-fixed working hours.

And taking into account the fact that in recent years both employers and employees have become accustomed to concluding civil law contracts or informal employment, such a legislative decision was made with considerable delay, and it will be extremely difficult to legalize labor relations in case of irregular employment by concluding an employment contract with non-fixed working hours.

Key words: freelancer, employee, employer, employment contract with non-fixed working hours, remuneration, working hours, rest time, guarantees of labor rights.

Постановка проблеми. Війна та запровадження воєнного стану Указом Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» [1], створили значні виклики перед нашою державою щодо правового врегулювання відносин у всіх сферах суспільного життя, в тому числі і трудових правовідносин.

Майже одразу після оголошення воєнного стану в Україні відбулися суттєві зміни трудового законодавства. Це було зроблено з метою стабілізації трудових відносин, що постраждали під час війни, надання засобів підтримки роботодавцям і юридичних гарантій найманим працівникам.

Однією із таких важливих змін трудового законодавства у період воєнного стану стало прийняття 18 липня 2022 року Верховною Радою України Закону № 2421-IX

«Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом», яким урегульовано питання нестандартних форм зайнятості [2]. Зокрема, Кодекс законів про працю України було доповнено ст. 21-1 «Трудовий договір з нефіксованим робочим часом» [3], який передбачає виконання роботи при непостійній зайнятості, тобто роботодавець надає і оплачує роботу, а працівник її виконує – лише за наявності такої роботи, що в умовах війни є надзвичайно актуально для двох сторін трудового договору.

Цей закон в Україні уже давно був на часі, адже вітчизняний ринок праці останні 5 років стрімко запозичує нові світові тренди у сфері зайнятості, зокрема, дистанційну зайнятість, надомну зайнятість, фріланс тощо.

Але, в умовах війни, прийняття цього закону набуло особливої актуальності, адже запровадивши новий вид трудового договору з нефіксованим робочим часом, законодавець розширив можливості працівника і роботодавця, щоби допомогти роботодавцям оптимізувати робочий процес та вирішити питання кадрового голоду під час дії воєнного стану, а працівникам створити нові можливості при пошуку роботи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання законодавчого регулювання нетипової зайнятості були предметом дослідження О. Бондарчука, В. Борівської, В. Венедіктова, В. Гніденко, Н. Заболотної, О. Костюченко, Л. Лескова, В. Мачуського, О. Процевського, А. Слюсар, Я. Свічкарьова, Г. Чанишевої та інших. Водночас, трудовий договір з нефіксованим робочим часом є малодослідженим у науці трудового права та потребує детального правового аналізу його теоретичних та практичних аспектів.

Мета статті полягає в дослідженні правового регулювання трудового договору з нефіксованим робочим часом та висвітлення проблемних питань практики його застосування.

Виклад основного матеріалу. Всесвітня глобалізація, масштабні інтеграційні процеси, розвиток прогресивних комп'ютерних технологій та інформаційних мереж, пандемія коронавірусу та інші виклики сучасності зумовлюють зміни у соціально-трудовій сфері, трансформацію зайнятості та виникнення нових нестандартних форм зайнятості та трудових відносин [4, с. 143].

У зв'язку з тенденцією, що склалася у світовій економіці, в Україні останні роки сформувалася нова категорія працівників, які не бажають кожного дня працювати в офісі, а шукають роботу за наймом на нетривалий період часу, як правило, дистанційно. Таких працівників називають фрілансерами, а форму зайнятості – фрілансом.

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 [5, с. 22].

Фріланс у перші місяці війни для тих, хто залишився без роботи, став найдоступнішим способом заробітку. Маючи базові навички в якійсь спеціальності, працівники погоджувалися на фріланс і могли заробити хоча б на задоволення своїх основних життєвих потреб.

За 2022 рік в Україні приріст фрілансерів склав 33%. У 2021 році цей показник складав всього 13%. Активне зростання реєстрації фрілансерів пояснюється тим, що через війну багато українців втратили роботу, а з нею і постійний заробіток. Паралельно зростала кількість замовників – цього року їх стало на 12% більше. Минулого року приріст був дещо вищим – 20%. Під час війни більш активними виявилися постійні замовники, бо вони вже знали про переваги фрілансу [6, с. 22].

У зв'язку з тим, що фріланс не був передбачений чинним трудовим законодавством України, фрілансери змушені були або реєструватися як суб'єкти підприємницької діяльності, або працювати за цивільно-правовими договорами підряду, або, найчастіше, працювати нелегально. Тому, трудовий договір з нефіксованим робочим часом – це певний крок на шляху легалізації трудових відносин фрілансерів та належного захисту їх трудових прав.

Відповідно до ч. 1 ст. 21-1 КЗпП України трудовий договір з нефіксованим робочим часом – це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених цією статтею.

Це визначення включає два основні складові елементи: по-перше, сторони трудового договору; по-друге, специфіку прав та обов'язків для його сторін. На відміну від звичайного трудового договору, яким встановлюється обов'язок працівника виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавця – виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін, трудовий договір з нефіксованим робочим часом передбачає виконання роботи за нестандартних умов праці, тобто роботодавець надає і оплачує роботу, а працівник її виконує – лише за наявності такої роботи.

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом є новелою українського законодавства, яка є аналогом зарубіжного «zerohourscontract», який застосовується, наприклад, у Великобританії, Бельгії, Нідерландах, Німеччині, Угорщині, Італії та інших країнах ЄС.

Наприклад, у британському Законі «Про трудові права», у ст. 27А якого трудовим договором із нульовим робочим часом визначається «будь-який договір про найм або інший договір з робітником, згідно з яким зобов'язання виконувати роботу або надавати послуги є умовним зобов'язанням, що виконується за наявності доступної в роботодавця роботи; немає жодних гарантій того, що будь-яка робота або послуги будуть надаватися працівникові» [7].

Отже, за трудовим законодавством Великобританії у роботодавця не має обов'язку надавати працівнику роботу, не передбачено тривалість робочого часу, а договір має назву «трудовий договір з нульовим робочим часом».

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом наділений новими характеристиками та містить вимоги та особливості щодо його реалізації.

Насамперед слід зазначити, що кількість трудових договорів з нефіксованим робочим часом у одного роботодавця не може перевищувати 10 відсотків загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець. А роботодавець, який використовує працю менше ніж 10 працівників, може укладати не більше одного трудового договору з нефіксованим робочим часом.

Установлення законодавчого ліміту на кількість таких договорів у одного роботодавця з однієї сторони сприяє захисту працівника від потенційних зловживань з боку роботодавця і від заміни безстрокових чи строкових трудових договорів трудовим договором з нефіксованим робочим часом.

З іншої ж сторони, законодавець забороняє роботодавцям в повній мірі користуватися таким гнучким видом оформлення трудових відносин, що суперечить світовій практиці. Наприклад, у Великій Британії майже всі працівники мережі McDonald's працюють саме за таким договором [8].

Тому передбачене обмеження не буде сприяти офіційному укладанню трудових договорів з нефіксованим робочим часом. І хоча держава декларує, що трудові договори з нефіксованим робочим часом впроваджуються саме як альтернатива цивільно-правовим договорам та подоланню неофіційної зайнятості, однак можемо спрогнозувати, що роботодавці, у зв'язку із таким обмеженням, неохоче укладатимуть із працівниками такі договори, бо це обмежує свободу їх діяльності.

Відповідно до ч. 6-2 ст. 24 КЗпП України обов'язковою формою укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом є письмова форма. Водночас, Міністерство економіки України наказом від 26 жовтня 2022 року № 4179 затвердило Примірну форму трудового договору з нефіксованим робочим часом. Роботодавцям рекомендують під час укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом керуватися саме цією Примірною формою [9].

Одночасно, варто звернути увагу, що відповідно до ч. 1 ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [10] в період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. Отже, у період дії воєнного стану письмова форма трудового договору з нефіксованим робочим часом не є обов'язковою, але за можливості, рекомендуємо укласти договір саме у письмовій формі, з метою запобігання виникненню у майбутньому трудових спорів.

Змістом трудового договору з нефіксованим робочим часом є сукупність умов, що визначають взаємні права й обов'язки працівника та роботодавця. До обов'язкових умов трудового договору з нефіксованим робочим часом належать такі як: 1) місце роботи; 2) трудова функція, яку виконуватиме працівник; 3) умови оплати праці; 4) режим праці та відпочинку.

Однак, законодавець значно розширив перелік істотних умов праці. Крім основних, ще й додатково передбачив умови про:

- спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи, який повинен бути достатнім для своєчасного початку виконання працівником своїх обов'язків;

- спосіб та максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або про відмову від її виконання у випадках, передбачених частиною восьмою ст. 21-1 КЗпП України;

- інтервали, під час яких від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні).

Розширюючи перелік істотних умов трудового договору з нефіксованим робочим часом, законодавець чітко не визначив спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи та спосіб і максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або про відмову від її виконання. Таке законодавче рішення є вкрай небезпечне, адже може призвести у майбутньому до виникнення трудових спорів.

Для прикладу, у Нідерландах працівники за zero-hour договорами повинні бути попереджені за 4 дні до початку виконання роботи, і цей час може бути зменшений до 1 дня, якщо це передбачено в колективному договорі. Якщо роботодавець скасовує завдання протягом цього періоду, то працівнику виплачується компенсація [11].

А в Угорщині відповідно до доповнень до Трудового кодексу від 2001 року роботодавці мають обов'язок попередити працівника про майбутній вихід на роботу (у тому числі про тривалість майбутньої роботи) за тиждень [12].

Погоджуємося, що виходом в даній ситуації може бути доповнення ст. 21-1 КЗпП України таким змістом: «Спосіб, мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи та максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або про відмову від її виконання, мають бути попередньо визначені сторонами трудового договору» [13, с. 22].

У трудовому договорі з нефіксованим робочим часом сторони вправі встановити додаткові підстави для його припинення, які не передбачені трудовим законодавством, які повинні бути пов'язані із здібностями чи поведінкою працівника або іншими причинами економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру. І хоча законодавством не визначено переліку вищезгаданих причин, але, в будь-якому випадку, вони повинні мати об'єктивний та обґрунтований характер. За загальним правилом вичерпний перелік підстав для припинення або розірвання трудового договору визначено ст. ст. 36, 38, 39, 40 і 41 КЗпП України.

Не передбачивши перелік цих причин у чинному законодавстві, законодавець надав можливість їх передбачити самостійно сторонами у трудовому договорі, що є абсо-

лютно виправданим, адже кожен трудовий договір є унікальним і має свої особливості.

Роботодавець наділяється правом визначати необхідність та час залучення працівника до роботи, обсяг роботи за умови попереднього погодження з працівником режиму роботи та тривалості робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи.

Так, кількість базових годин, під час яких від працівника можуть вимагати працювати, не може перевищувати 40 годин на тиждень, а кількість базових днів не може перевищувати 6 днів на тиждень. Мінімальна тривалість робочого часу працівника, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, протягом календарного місяця становить 32 години.

Із зазначеного можна зробити висновок, що для працівника на умовах нефіксованого робочого часу діють однакові гарантії охорони праці щодо робочого часу і часу відпочинку, як і для працівника за звичайним трудовим договором. Це підтверджується наявністю права працівника відмовитися від виконання роботи, якщо роботодавець вимагає виконання роботи поза межами базових днів та годин, або працівнику було повідомлено про наявність роботи з порушенням мінімальних строків, або через тимчасову непрацездатність чи виконання державних або громадських обов'язків. Водночас працівника може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності за необґрунтовану відмову виконати роботу у базові дні та години. До того ж, ця схема визначення мінімального і максимального часу залучення працівника до роботи відповідає загальній практиці у закордонних країнах щодо роботи за викликом на умовах угоди «мінімум-максимум» (min-max contracts) [14, с. 84].

Однак, по суті забезпечуються такі ж вимоги щодо тривалості робочого часу, як і для працівника за звичайним трудовим договором, законодавець унеможливило застосування до працівників, що працюють за трудовим договором з нефіксованим робочим підсумованого обліку робочого часу або ж режиму ненормованого робочого дня чи роздробленого робочого дня.

У зв'язку із укладанням трудового договору з нефіксованим робочим часом існують і певні особливості умов оплати праці. Так, заробітна плата виплачується працівникові за фактично відпрацьований час, тобто кількість праці визначається відпрацьованим часом і розміром погодинної тарифної ставки компанії. Сторони договору мають право передбачити відрядну систему оплати праці, за якою заробітна плата буде виплачуватися працівникові за фактично виконану роботу за встановленими у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом відрядними розцінками.

Законодавець також передбачив, що якщо працівник протягом календарного місяця виконував роботу менше 32 годин, йому повинна бути виплачена заробітна плата не менше ніж за 32 години робочого часу відповідно до умов оплати праці, визначених трудовим договором. А у разі ненадання роботодавцем роботи працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, заробітна плата за відрядної системи оплати праці протягом календарного місяця повинна бути виплачена працівникові у розмірі, не меншому за розмір заробітної плати працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, – за 32 години робочого часу.

У разі згоди працівника на залучення до роботи поза межами базових днів або годин його робота оплачується у розмірі, не меншому ніж передбачено умовами трудового договору, а у разі перевищення нормальної тривалості робочого часу – в порядку, передбаченому статтею 106 КЗпП України.

Передбачення таких гарантій у оплаті праці для працівника безперечно є позитивним і спрямоване на захист трудових прав людини праці. Але виникає риторичне запитання:

чи буде це сприяти укладанню саме трудових договорів з нефіксованим робочим часом, чи не буде вигідніше роботодавцю укласти цивільно-правовий договір або взагалі використати нелегальне працевлаштування? Адже роботодавець не буде зацікавлений укладати трудовий договір, за яким потрібно платити заробітну плату більшу, аніж працівником виконано роботи або взагалі, коли вона не виконувалася.

Наприклад, у Нідерландах у випадку укладання договору, який передбачає тривалість роботи не менш 15 годин на тиждень (або якщо тривалість роботи не визначена взагалі), на роботодавця покладатиметься обов'язок оплатити у разі кожного виклику не менш ніж 3 години роботи працівника.

У відповідності із законодавством Італії працівник отримує заробітну плату тільки за кількість дійсно відпрацьованих днів та щомісяця отримує від роботодавця компенсацію за те, що він знаходиться у його розпорядженні, очікуючи нового замовлення. Таким чином, працівник, не знаючи кількості днів, на які він буде запрошений на роботу, не може знати заздалегідь якої буде його заробітна плата. Крім того, роботодавець не зобов'язаний гарантувати працівникові мінімальну кількість робочих днів та їх оплати [15, с. 90].

Варто зауважити, що працівники, які працюють за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, мають ряд додаткових гарантій. Зокрема, це стосується права:

1. Забороняти або перешкоджати працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, виконувати роботу за трудовими договорами з іншими роботодавцями. Відповідно до ст. 21КЗпП України працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. Таким чином, у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом прямо забороняється встановлювати умову щодо заборони працівникові виконувати роботу за іншими трудовими договорами. Напевно, ця норма є найголовнішою серед інших, оскільки чітко визначає правовий статус та правове положення працівника який працює за трудовим договором з нефіксованим робочим часом.

2. Звертатися до роботодавця з вимогою укладання строкового або безстрокового трудового договору на умовах загальноновстановленого у роботодавця графіка роботи з відповідною оплатою праці, якщо працівник, який відпрацював на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом понад 12 місяців.

3. Відмовитися від виконання роботи, якщо роботодавець вимагає виконання роботи поза межами базових днів та годин або якщо йому було повідомлено про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом. В чинному трудовому законодавстві не передбачено ані термінів такої відмови, ані її форми. Вважаємо, що така відмова має бути здійснена тільки у письмовій формі у розумні строки (одразу після вимоги про її виконання).

4. На загальнообов'язкове державне соціальне страхування відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» при нарахуванні заробітної плати (доходів) працівникам, які працюють за трудовим договором з нефіксованим робочим часом.

Висновки. Аналіз трудового договору з нефіксованим робочим часом дає підставу зробити висновок, що укладення такого договору буде ефективним лише у тому випадку, коли у роботодавця не постійно, а час від часу виникає потреба у залученні працівників до роботи, а сама робота носить не постійний, не систематичний, не довготривалий характер.

Передбачивши трудовий договір з нефіксованим робочим часом, можна констатувати, що законодавець в більшій мірі хотів захистити інтереси працівника. Про що свідчать гарантії трудових прав працівників, зокрема можливість поєднувати роботу в кількох роботодавців і водночас отримувати основні трудові гарантії – різні види відпусток, оплату тимчасової непрацездатності, мінімальний дохід в місяць тощо.

При всіх гарантіях для працівника, трудовий договір нефіксованим робочим часом не передбачає жодних переваг для роботодавця, а тільки обмеження його прав та тягар додаткового податкового навантаження.

Узагальнивши все вищеведене, можна зробити висновок, що законодавець, вносячи зміни до трудового законодавства, мав на меті легалізацію трудових відносин працівників, які виконують роботу на непостійній основі. Але чи вдасться цього досягнути безумовно покаже тільки практика застосування трудового договору з нефіксованим робочим часом.

А враховуючи те, що останні роки і роботодавці, і працівники звикли до укладання цивільно-правових договорів або неофіційної зайнятості, то таке законодавче рішення прийнято із значним запізненням і легалізувати трудові відносини при непостійній зайнятості шляхом укладання трудового договору з нефіксованим робочим часом буде вкрай складно.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24 лютого 2022 р. № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (дата звернення 20 березня 2023 р.).
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18 липня 2022 року, № 2421-ІХ. *Голос України*. 2022. № 162.
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 січня 1971 року, № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50 (зі змінами).
4. Заболотна Н.Я. Фріланс як нова форма зайнятості та трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 1. С. 143–145.
5. Лескова Л.Ф. Фріланс та його перспективи на українському ринку праці. *Topical Issues of Science and Education*. 2017. Vol. 3. С. 22–25.
6. Як ринок фрілансу пережив 2022 URL: <https://ain.ua/2022/12/22/rynok-frilansu-perezhyv-2022/> (дата звернення 20 березня 2023 р.).
7. Employment rights act 1996. URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents> (дата звернення 21 березня 2023 р.).
8. Робота у «вільному плаванні» URL: <https://zib.com.ua/ua/print/154423.html> (дата звернення 19 березня 2023 р.).
9. Про затвердження Примірної форми трудового договору з нефіксованим робочим часом: Наказ Міністерства економіки України від 26 жовтня 2022 року N 4179 URL: <https://ips.ligazakon.net/document/ME220244> (дата звернення 22 березня 2023 р.).
10. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України № 2136-ІХ від 15.03.2022. *Урядовий кур'єр*. 2022. № 69.
11. Фріланс по-українськи: що змінює новий закон? URL: <https://eba.com.ua/frilans-po-ukrayinsky-shho-zminuye-novyy-zakon/> (дата звернення 18 березня 2023 р.).
12. Сарджент М. Неустойчивая занятость и «уязвимые» работники. Часть 1. Вопросы трудового права. 2015. № 9. С. 47–53.
13. Лескова Л.Ф. Фріланс та його перспективи на українському ринку праці. *Topical Issues of Science and Education*. 2017. Vol. 3. С. 22–25.
14. В. М. Борівська, Правовий аналіз особливостей укладення та виконання трудового договору з нефіксованим робочим часом. *Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса*. 2022. № 2. С. 82–85.
15. Ovsyeko S. V. (2015). «Nulevoy kontrakt»: ponyatiye i vozmozhnost ispolzovaniya v Belorusi. *Otdel kadrov – Human Resources Department*, 10 (177), 84–95.