

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ

FEATURES OF AN EMPLOYMENT CONTRACT WITH UNFIXED WORKING HOURS

Одовічена Я.А., к.ю.н.,
асистент кафедри приватного права

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

Виклики сьогодення вимагають швидких змін в законодавстві в цілому та в трудовому – зокрема. Трудові відносини в Україні потребують нової регламентації, що зумовлено масовим виїздом населення за кордон, а також унеможливленням чи обмеженням діяльності багатьох підприємств. Для максимальної організації трудового процесу виникають нові нестандартні форми зайнятості, які дають можливість роботодавцю оптимально використовувати трудові ресурси.

10 серпня 2022 року законодавець легалізував одну з нетипових форм зайнятості – договір з нефіксованим робочим часом.

Метою статті є визначення особливостей трудового договору з нефіксованим робочим часом, який передбачає виконання роботи за нестандартних умов праці. Працівник виконує роботу тільки тоді, коли роботодавець її запропонує, при цьому зберігається обов'язок виплачувати заробітні плати, незалежно від наявності роботи. Такий вид договору є новим явищем в законодавстві України та потребує детального вивчення й правильного застосування на практиці в умовах воєнного стану.

В статті здійснено виокремлення основних рис трудового договору з нефіксованим робочим часом на основі аналізу нормативно-правових актів. До особливостей віднесено: режим робочого часу, наявність базових годин та днів, обов'язковість письмової форми договору, системний, але не постійний характер роботи, гарантії оплати праці, законодавчо передбачена мінімальна тривалість виконання роботи, можливість працівника відмовитися від роботи та інші.

Запропоновано ряд умов, які обов'язково повинні бути включені до трудового договору з нефіксованим робочим часом: трудова функція, базові години та дні, час та спосіб виконання роботи, система оплати праці, розмір заробітної плати, облік робочого часу, способи комунікації між працівником та роботодавцем, час відпочинку, порядок та строки повідомлення працівника про роботу та повідомлення роботодавця про готовність виконувати роботу та інші.

Укладення договору з нефіксованим робочим часом має переваги для кожної із сторін: роботодавцю максимально ефективно організувати робочий процес, а працівнику – в зручний для нього спосіб, реалізувати своє право на працю та отримати соціально-трудові гарантії.

Ключові слова: трудовий договір, нефіксований робочий час, нетипова форма зайнятості, трудові відносини.

Today's challenges require rapid changes in legislation in general and in labor legislation in particular. Labor relations in Ukraine require new regulation due to the mass departure of the population abroad, as well as the impossibility or restriction of the activities of many enterprises. To maximize the organization of the labor process, new atypical forms of employment are emerging, which allow the employer to optimally use labor resources.

On August 10, 2022, the legislator legalized one of the atypical forms of employment – a contract with unfixed working hours.

The purpose of the article is to determine the peculiarities of the employment contract with unfixed working hours, which provides for the performance of work under atypical working conditions. The employee performs work only when the employer offers it, while the obligation to pay wages remains, regardless of the availability of work. This type of contract is a new phenomenon in the legislation of Ukraine and requires detailed study and proper application in practice under martial law.

The article highlights the main features of the employment contract with unfixed working hours based on the analysis of regulatory legal acts. The peculiarities include: working time regime, availability of basic hours and days, mandatory written form of the contract, systematic but not permanent nature of work, guarantees of remuneration, legally provided minimum duration of work, the possibility of the employee to refuse to work and others.

A number of conditions that must be included in the employment contract with unfixed working hours are proposed: job function, basic hours and days, time and method of work performance, remuneration system, salary, working time record, methods of communication between the employee and the employer, rest time, procedure and terms of notification of the employee about work and notification of the employer about readiness to work, etc.

The conclusion of an agreement with unfixed working hours has advantages for each party: the employer can organize the work process as efficiently as possible, and the employee can exercise his right to work and receive social and labor guarantees in a convenient way.

Key words: employment contract, unfixed working hours, atypical form of employment, labor relations.

Актуальність теми. У важкий період воєнного стану взаємовідносини між працівником та роботодавцем набули нових нестандартних ознак. Тому, з метою запобігання порушень трудових прав, законодавець запровадив ряд змін, якими закріпив можливість використання нетипових форм зайнятості. Це надасть можливість роботодавцю максимально ефективно організувати роботу підприємства, а працівнику – повною мірою реалізувати своє право на працю.

Однією з нетипових форм зайнятості, які врегульовуються законодавством є робота з нефіксованим робочим часом. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18.07.2022 року [1] вносить зміни до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) чим легалізує роботу за трудовим договором з нефіксованим робочим часом.

Попередні спроби здійснити правове регулювання роботи з нефіксованим робочим часом були здійснені ще рік тому, коли 25 лютого 2021 року було внесено

на розгляд до Верховної Ради України Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості [2]. Проект розроблений Міністерством економіки, містить поняття «трудова угода з нефіксованим робочим часом» та мав на меті врегулювати питання нестандартних форм зайнятості для осіб, які виконують роботу на непостійній основі, забезпечити гнучкість у виборі організації трудових відносин, посилити мобільність працівників при реалізації права на працю. Законопроект так і не був прийнятим. Проте, в теперішніх умовах організації трудових відносин виникла потреба в застосуванні різних найбільш ефективних та гнучких форм зайнятості, тому можливість укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом введена статтею 21-1 в КЗпП України.

Мета дослідження – аналізуючи норми трудового законодавства, визначити основні риси та особливості застосування трудового договору з нефіксованим робочим часом, а також його істотні умови.

Викладення основного матеріалу. Однею з основних особливостей трудового договору з нефіксованим робочим часом є режим робочого часу. Як зазначає Я.В. Свічкарьова, специфіка трудового договору обумовлена видами організаційного критерію, який виявляється у встановленні достатньо своєрідного режиму робочого часу [3, с. 30]. Зокрема, умовами трудового договору з нефіксованим робочим часом не встановлено конкретний час виконання роботи. Обов'язок працівника виконувати роботу 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.

Роботодавець самостійно визначає необхідність та час залучення працівника до роботи, обсяг роботи та в передбачений трудовим договором строк погоджує з працівником режим роботи, тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи (ст. 21-1 КЗпП України) [4].

Цією ж статтею КЗпП України встановлює кількість годин, протягом яких працівник повинен виконувати роботу – від 32 до 40 годин на місяць.

Також законодавець вводить поняття «базові години та дні» – інтервали, під час яких від працівника можуть вимагати працювати. Кількість базових годин не може перевищувати 40 годин на тиждень, а кількість базових днів не може перевищувати 6 днів на тиждень. Встановлення саме таких годин пов'язане з впровадженням п'ятиденного чи шестиденного робочого тижня на підприємстві, але як поєднати дотримання базових годин для працівника за договором з нефіксованим робочим часом на підприємствах критичної інфраструктури, де запроваджено 60-годинний робочий тиждень в період воєнного стану в Україні. Очевидно, що передбачені базові години повинні бути дотримані, оскільки КЗпП України надає право працівнику відмовитися, якщо роботодавець вимагає виконання роботи поза межами базових днів та годин.

Тож можна сказати, що поняття «договір з нефіксованим робочим часом» є досить умовним, оскільки, як бачимо, законодавство досить чітко регулює максимальну тривалість залучення до роботи працівника за таким видом договору. На відміну від звичайного трудового договору, яким встановлюється обов'язок роботодавця забезпечувати працівника роботою на постійній основі та обов'язок працівника бути постійно присутнім на робочому місці відповідно до встановленого графіку роботи, трудовий договір з нефіксованим робочим часом передбачає виконання роботи за умов, що роботодавець надає, а працівник виконує роботу лише за її наявності.

Так, працівник виконує роботу без завчасної прив'язки до трудового розпорядку, момент залучення до роботи та точний час виконання наперед невідомі, але з моменту отримання роботи працівником, між сторонами трудового договору фіксуються домовленості про об'єм роботи, строки виконання, кількість затраченого часу та ін. Передбачати такі умови найкраще в письмовому трудовому договорі.

Обов'язковість письмової форми трудового договору з нефіксованим робочим часом передбачена п. 6-2 ст. 24 КЗпП України. Але звернемо увагу, що відповідно до ч. 1 ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» в період дії воєнного стану, сторони за згодою визначають форму трудового договору [5]. Отже, наразі, письмова форма такого договору не є обов'язковою.

На нашу думку, договори з нефіксованим робочим часом варто укладати в письмовій формі навіть в період воєнного стану, оскільки особливості виконання такої роботи потребують детальної регламентації. 26 жовтня 2022 року Міністерство економіки України видало Наказ №4179 «Про затвердження Примірної форми трудового

договору з нефіксованим робочим часом» [6]. Рекомендовано в трудових договорах з нефіксованим робочим часом чітко прописувати предмет договору, а саме: трудову функцію працівника залежно від виду роботи, професії або посади, характеристику або опис роботи, вимоги до її виконання та ін.. Також необхідно визначати базові години та дні, спосіб та строк повідомлення працівника про початок виконання роботи, а також строк та спосіб повідомлення роботодавця про готовність приступити до роботи або про відмову від її виконання. При цьому, в примірній формі містяться варіанти запропонованих способів оповіщення: письмово, за допомогою засобів електронних комунікацій (електронна пошта, номер телефону, мобільний додаток), шляхом укладення актів про виконання роботи тощо. Крім того, пропонується в договорі передбачати способи комунікації між сторонами, які визначаються ними самостійно.

Існує думка, що в трудовому договорі слід передбачати також умову про компенсацію від втрати доходу через несвоєчасне скасування погодженого робочого завдання [7, с. 227].

Вважаємо, що в договорі було б доцільно вказати наслідки недотримання строків повідомлення про погодження виконати роботу та випадків, коли працівник не відповідає на повідомлення чи не виходить на зв'язок. Це дало б змогу роботодавцю ефективно організувати роботу підприємства, наприклад, передоручивши роботу іншому працівникові.

Європейська практика застосування договорів з нефіксованим робочим часом містить поняття «час очікування роботи», тобто це період, протягом якого працівник повинен знаходитися в режимі доступності до роботодавця та готовності приступити до роботи. Вважається, що якщо працівник має право обирати своє місце знаходження, то такий час не включається в робочий та не оплачується. Якщо ж працівник повинен бути в приміщенні роботодавця або в іншому місці за його вказівкою, то такий час вважається робочим та відповідно оплачується [3, с. 31].

Також детальної регламентації в трудовому договорі потребує умова про оплату виконаної роботи та про спосіб фіксації фактично відпрацьованого часу працівника. Оскільки КЗпП України зазначає, що оплата праці здійснюється за фактично відпрацьованим часом або за фактично виконаною роботою, залежно від системи оплати праці, роботодавцю перш за все варто встановити вартість кожної години роботи працівника або відрядні розцінки залежно від посади та кваліфікації.

Зазначимо, що іноді певний вид роботи працівника може оцінюватися по різному, наприклад: робота юриста, яка полягає в проведенні переддоговірної роботи з контрагентом або в написанні позовної заяви чи здійсненні представництва роботодавця в суді, може оплачуватися за різними тарифами. Працівник, за погодженням з роботодавцем, може подавати звіт про обсяг виконаної роботи, про кількість затрачених годин на кожен процес роботи, що й буде основою для визначення розміру оплати праці. Облік робочого часу працівника в сфері ІТ, наприклад, здійснюється за допомогою спеціальних програм, які фіксують виконаний об'єм роботи.

Звичайно, для уникнення спірних питань між працівником та роботодавцем, в письмовому трудовому договорі слід зазначати всі домовленості щодо заробітної плати та обліку робочого часу.

Крім того, як зазначає КЗпП України, якщо працівник протягом місяця працював менше ніж 32 години або не працював взагалі, роботодавець повинен виплатити йому заробітну плату не меншу ніж за 32 години робочого часу. Причому, якщо такий працівник є відрядником, то ці мінімальні 32 години повинні бути оплачені у розмірі, не меншому за розмір заробітної плати працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою (ч. 13 ст. 21¹ КЗпП).

Якщо працівник виконана місячну норму праці, то його заробітна плата не може бути меншою від мінімальної заробітної плати. Якщо норма не виконана, то оплата здійснюється пропорційно до виконаної норми праці.

Отже, наведені вище норми законодавства щодо оплати праці за трудовим договором з нефіксованим робочим часом є певною гарантією для працівника та впевненістю для роботодавця, що працівник буде готовим приступити до виконання роботи у випадку її появи.

Варто звернути увагу, що КЗпП України містить гарантійні норми для працівника не тільки такі, які стосуються робочого часу та обов'язковості оплати праці, навіть за відсутності роботи, але й гарантії щодо часу відпочинку, охорони праці, додаткової оплати праці при залученні до роботи поза межами базових днів та годин, можливості працювати одночасно за кількома трудовими договорами, навіть право відмовитися від виконання роботи наданої роботодавцем.

Так, працівник може відмовитися від виконання роботи якщо:

- роботодавець вимагає виконання роботи поза межами базових годин та днів;
- роботодавець вимагає виконання роботи в межах базових годин та днів, але із порушенням строку повідомлення про роботу;
- роботодавець вимагає виконання роботи в межах базових годин та днів, але працівник перебуває в стані тим-

часової непрацездатності, засвідченої в установленому порядку;

– роботодавець вимагає виконання роботи в межах базових годин та днів, але працівник залучений до виконання державних чи громадських обов'язків.

Відмова працівника від роботи в інших випадках є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності.

Нами були названі тільки деякі особливості, які найбільше відрізняють трудовий договір з нефіксованим робочим часом від інших видів трудових договорів. Оскільки такий договір є новим, то потребує детальнішого вивчення та дослідження.

Висновки. Отож, як бачимо, укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом має ряд переваг як для роботодавця, так і для працівника. Фізичні особи, які надавали послуги на основі договорів цивільно-правового характеру, уклавши трудовий договір, матимуть соціально-трудова гарантії як працівники, отримують право на відпустку, регламентацію робочого процесу, охорону праці та гарантовану оплату праці.

Роботодавець може укладати з працівником трудовий договір з нефіксованим робочим часом, у випадках залучення до роботи, яка є системною, але не постійною. Крім того, достатньо диспозитивний характер договору надає можливість сторонам конкретизувати порядок виконання роботи в залежності від потреб кожної з них.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: закон України від 18 липня 2022 року № 2421-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text>
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості : проект Закону України №3501-02/64210-07 від 23 жовтня 2020 року. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc2_5_1_J?ses=10010&num_s=2&num=5161&date1=&date2=&name_zp=&out_type=&id=
3. Свічкарьова Я.В. Договір про роботу за викликом: деякі питання охорони праці. *Право та інновації*. 2018. № 2. С. 28–34.
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України № 2136-IX від 15 березня 2022 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
6. Про затвердження Примірної форми трудового договору з нефіксованим робочим часом : Наказ Міністерства Економіки України №4179 від 26 жовтня 2022 року. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/ME220244>
7. Боднарчук О.Г., Васківська К.М. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом як одна із форм нетипових трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 8. 2020. С. 224–227.