

ЩОДО ПИТАННЯ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ В УКРАЇНІ

Володимир Петрович МЕЛЬНИК,

*докт. юрид. наук, доцент, професор кафедри
конституційного, міжнародного права та
публічно-правових дисциплін Київського
університету інтелектуальної власності та
права Національного університету
«Одеська юридична академія»*

Як відомо права та обов'язки громадян закріплені та гарантовані Конституцією України. Без сумніву право на працю є основним серед соціально-економічних прав. Відповідно до ст. 43 Конституції України [1] кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

В Україні спостерігаються перетворення стандартних форм зайнятості і поява нових трудових відносин, які інтенсивно змінюються та трансформуються. Законодавець пробує створити їх нову оригінальну модель, яка б відповідала потребам сучасного трудового права та інтеграції міжнародних норм про працю в законодавство України. Відповідно заходи, які стосуються сфери трудових правовідносин, спрямовані на коригування усталеної моделі з урахуванням сучасних реалій та умов воєнного стану. Верховна Рада України продовжує оновлювати систему трудового законодавства з метою адаптації до воєнного стану та сучасних економічних умов. Так, її Комітетом з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів було розроблено і внесений на розгляд 5 сесії IX скликання проект Закону України № 5161 від 25.02.2021 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» (далі — проект Закону № 5161) [2], який в суспільстві отримав назву «закон про фрілансерів». Потрібно зауважити, що цим законом не вводиться у законодавство поняття «фрілансу», а запроваджується новий вид трудового договору - трудовий договір з нефіксованим робочим часом.

Кодекс законів про працю України (далі КЗпП) [3] відповідно до статті 2 встановлює, що працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору. Як відомо правовий механізм регулювання трудових відносин базується переважно на КЗпП, який було прийнято 10 грудня 1971 року, а тому поза сумнівом що він за своїм змістом не може врахувати всі особливості розвитку трудових відносин які відбулись за весь період його дії. Перехід України до ринкової економіки зумовили збільшення приватного сектору національної економіки. За таких умов приватні суб'єкти

господарювання мають потребу у залученні осіб на нерегулярній основі для виконання тих чи інших робіт, які носять непостійний, але системний характер, що характерно для фрілансу. На практиці проблема залучення працівників у таких випадках полягає в тому, що укласти з ними трудові договори на умовах, визначених КЗпП України, було недоцільно, так як роботодавець не має можливості забезпечувати їх роботою на постійній основі, як цього вимагає працевлаштування на умовах трудового договору. А тому юридичне оформлення таких відносин у сфері використання їх праці відбувається шляхом укладення цивільно-правових договорів про виконання роботи, або співпраця здійснюється взагалі без будь-якого документального оформлення, відповідно, такі особи не можуть користуватися тими соціально трудовими гарантіями, які має працівник за трудовим договором. Саме тому законодавець задля підвищення рівня їх соціальної захищеності осіб, які виконують роботу на непостійній основі, зокрема фрілансерів, опрацював проєкт Закону № 5161, положення якого мають закріпити деякі нормативні зміни для працівників і роботодавців в таких правовідносинах, надають визначення трудовому договору з нефіксованим робочим часом.

Розглянемо окремі особливості трудового договору з нефіксованим робочим часом які встановлені проєктом Закону № 5161.

Перше: законодавець пропонує визначити нове поняття «трудовий договір з нефіксованим робочим часом» як «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».

Друге: законодавець планує розширює перелік істотних умов. Так трудовий договір із нефіксованим робочим часом повинен містити: інформацію про спосіб і мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи; спосіб і максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або про відмову від її виконання; інтервали, під час яких від працівника можуть вимагати працювати (базові години й дні). Також у договорі можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення, які повинні бути пов'язані зі здібностями чи поведінкою працівника або іншими причинами економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру. Щодо режиму роботи закон встановлює максимальну кількість годин на тиждень (40 годин) і базову кількість днів на тиждень, що не може перевищувати 6 днів. Мінімальна тривалість робочого часу працівника протягом календарного місяця — 32 години.

Третє: законодавець передбачає для роботодавців окремі обов'язки, а саме: роботодавець погоджує з працівником режим роботи й тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи; кількість трудових договорів із нефіксованим робочим часом в одного роботодавця не може перевищувати 10% від загальної кількості трудових договорів (якщо менш ніж 10 працівників, можна укласти щонайбільше один договір); роботодавець не може забороняти або перешкоджати працівникові, який

виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, виконувати роботу за трудовими договорами з іншими роботодавцями.

Четверте: Працівники отримують додаткові гарантії, а саме: працівник має право відмовитися від виконання роботи, якщо роботодавець вимагає виконання роботи поза межами базових днів і годин або якщо йому було повідомлено про наявність роботи з порушенням мінімальних строків, визначених трудовим договором; заробітна плата виплачується працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, за фактично відпрацьований час (мінімальна сума оплати не може бути меншою ніж за 32 години робочого часу відповідно до умов оплати праці, визначених трудовим договором); за відрядної системи оплати праці заробітна плата виплачується працівникові за фактично виконану роботу за встановленими у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом відрядними розцінками. працівник, який відпрацював на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом понад 12 місяців, може звертатися до роботодавця з вимогою укладення строкового або безстрокового трудового договору на умовах загальновстановленого в роботодавця графіка роботи з відповідною оплатою праці. Працівникам, які працюють за трудовим договором із нефіксованим робочим часом під час нарахування зарплати, ставка ЄСВ у розмірі 22% застосовується до фактично нарахованої заробітної плати незалежно від її розміру.

Отже, проект Закону № 5161 спрямований на розширення механізму реалізації конституційного права кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, зокрема, шляхом посилення мобільності працівника та надання йому додаткових можливостей обирати ті чи інші умови своєї праці. Також варто зауважити що внесення законодавцем змін до КЗпП спрямовано в першу чергу на детінізацію праці осіб, які виконують роботу на непостійній основі, зокрема фрілансерів, інакше кажучи на альтернативне використання трудових договорів із нефіксованим робочим замість цивільно-правових договорів із ФОП. Адже така практика досить таки поширена на сьогодні, зокрема у сфері ІТ, оскільки є потреба у документальному оформленні та виконанні короткострокових проєктів на замовлення. Безумовно для України це буде новий досвід, і лише практика та час покаже, наскільки вдасться посилити мобільність працівника та закріпити його більшу свободу вибору в реалізації права на працю.

Список використаних джерел:

1. Конституція України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> - Text
2. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/CardByRn?regNum=5161&conv=9> (дата звернення: 31.05.2022).
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08> (дата звернення: 31.05.2022).