

## **НАПРЯМ 5. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-292-3-19>

### **ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕФІКСОВАНИМ ЧАСОМ РОБОТИ**

**Прогонюк Л. Ю.**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри публічного управління  
та адміністрування і міжнародної економіки  
Миколаївського національного аграрного університету  
м. Миколаїв, Україна*

Вивчаючи велику кількість досліджень щодо питання видів трудового договору, розумієш, що воно не втрачає своєї актуальності і натепер, особливої уваги заслуговує доволі новий його вид – договір з нефіксованим робочим часом. В теперішніх умовах воєнного стану, такий вид трудового договору виступає альтернативою відомих договорів нетипової форми зайнятості, які доволі широко увійшли в цивільний обіг у період пандемії COVID та нашли своє закріплення у законодавстві (дистанційна форма трудового договору). Разом з тим, договір з нефіксованим робочим часом такої активної популярності ще не набув, бо проходить певну апробацію практичним застосуванням, що підштовхує прийняття низки законодавчих актів. Більшість поглядів на механізм запровадження такого виду трудового договору висловлюється через інтернет мережу адвокатською спільнотою на різних вебінар-зустрічах чи майстер-класах, ведуться бесіди серед правників та кадровиків. На доктринальному рівні, слід відмітити працю професора О.Г. Бондарчук у співавторстві з доцентом К.М. Васьківською Університету фіскальної служби України, в якій розглянули специфіку роботи з нефіксованим робочим часом, проблему її правового регулювання та особливості договірних відносин, опосередковуючи цей вид праці, як роботу за викликом [1, с. 224]. Цікавою є думка молодих дослідників, здобувачів вищої освіти Донецького національного університету імені Василя Стуса, які вважають, що законодавець при затвердженні нового постійно діючого виду трудового договору, не мав на меті категоричне реформування трудових відносин, він лише намагався надати суспільству інструмент

для більшої легалізації трудових відносин в умовах війни при нестабільних робочих процесах [2, с. 85]. Як на автора, такі договори впроваджуються законодавцем більш, як альтернатива договорам цивільно-правового характеру, але в межах правового регулювання трудових відносин.

Так, стаття 21<sup>1</sup> Кодексу законів про працю, доповнена змінами Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18.07.2022 року № 2421 дає наступне визначення трудового договору з нефіксованим робочим часом, це є 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 [3].

Виходячи з даного визначення, можемо відокремити як позитивні, так і негативні аспекти трудового договору з нефіксованим робочим часом.

Перш за все, при воєнній ситуації в країні, саме такий вид трудового договору може нести переваги для обох сторін. Для працівника передбачене право працювати одночасно в декількох роботодавців тим самим мати базові соціальні гарантії такі, як лікарняні, відпустки тощо, що посилює його мобільність. У працівника буде більше свободи вибору для реалізації пристрасті до праці. Певні гарантії для працівника законодавець встановлює в зафіксованій квоті щодо кількості укладення договорів із нефіксованим робочим часом на підприємстві. Так, кількість трудових договорів із нефіксованим робочим часом у одного власника (уповноваженого ним органу) становитиме не більше 10% загальної кількості укладених ними договорів. Вважаємо, це положення гарантією недопущення зловживання роботодавцями укладенням трудових договорів цього виду, недопущення їх свавілля. Крім того, передбачено, що такий трудовий договір обов'язково має містити спосіб повідомлення працівника про наявність роботи і від працівника – про готовність приступити до виконання роботи. Так, в п. 10 Розділу IV Примірної форми такого договору затвердженого Наказом Мінекономіки України від 26 жовтня 2022 року № 4179 зазначається, що це може бути письмове повідомлення, за допомогою засобів електронних комунікацій (електронна пошта, номер телефону, мобільний додаток тощо), шляхом укладення актів про виконання роботи тощо [4]. Важливо й те, що законодавець безапеляційно вказує на обов'язок роботодавця забезпечити мінімальну тривалість робочого

часу протягом місяця – 8 годин (без можливості надання роботи меншої тривалості) і, відповідно, з мінімальною оплатою як за 8 годин). Таким чином, було зафіксовано мінімальний робочий час за обліковий період, який дорівнює 1 місяць.

Недоліками цього виду договору, а точніше моментами, які потребують доопрацювання, є те, що не запропоновано на законодавчому рівні чітких строків повідомлення працівника про наявність роботи. Це питання піддано на самостійне вирішення сторін шляхом встановлення строків в самому трудовому договорі. І не менш викликає занепокоєння той факт, що обов'язок працівника виконувати роботу виникає тоді, коли роботодавець надав цю роботу, без гарантії того, що вона буде надаватися постійно. Тобто працівник знаходиться в постійному очікуванні, в підвищеному стані без заробітної платні.

Але, як ми бачимо, законодавець у 2022 році завершив роботу над цим видом трудового договору за принципами договорів «мінімум-максимум», який і раніше пропонувався науковцями, як найбільш оптимальну форму для регулювання роботи за викликом, що застосовується при нестандартних формах зайнятості [5, с. 50].

Підводячи підсумок, слід відмітити особливості договору з нефіксованим робочим часом за чинним трудовим законодавством: в такому договорі встановлюється нижча межа робочого часу (32 години), відпрацювання якої повинен забезпечити роботодавець, а також верхня межа робочих годин (40 годин), які зобов'язаний відпрацювати працівник; роботодавець отримує право у разі необхідності залучати працівника до роботи за попередньо обумовленою трудовою функцією, при цьому працівник не має права відмовитися від виконання роботи. Іншими словами, договір має односторонній зобов'язуючий характер, на відміну від «класичного» трудового договору, згідно з яким у роботодавця існує обов'язок надати роботу, а у працівника стати до роботи. Особливістю договору з нефіксованим робочим часом є те, що обов'язку надати роботу у роботодавця немає, а обов'язок працівника виконувати роботу компенсується мінімальним рівнем винагороди (як правило, шляхом визначення мінімальної кількості робочих годин за обліковий період), яка повинна бути виплачена працівникові незалежно від того чи відпрацював працівник ці години, чи ні.

Проаналізувавши легалізацію договору з нефіксованим робочим часом, та опікуючись все ж таки інтересами найманого працівника, пропонуємо доповнити статтю 21<sup>1</sup> КЗпП України положенням за яким буде додатково передбачатися виплата компенсації найманому працівнику за той час, коли він не працював, але перебував у «режимі очікування». Вважаємо, що розмір такої компенсації може

встановлюватися в залежності від жорсткості умов перебування у «режимі очікування» (постійне перебування у певній місцевості, миттєва готовність виконувати роботу, цілодобовий мобільний зв'язок (мережа Інтернет), невживання спиртних напоїв тощо).

Безумовно, трудовий договір з нефіксованим робочим часом має низку особливостей в істотних умовах договору, у питаннях робочого часу і відпочинку, оплати праці і т. д. Аналізуючи такий вид трудового договору ми можемо констатувати про досить складний та змішаний характер договору. Але, в той же час, він є достатньо диспозитивним для роботодавця і працівника при вирішенні умов робочого часу і відпочинку та трудової взаємодії між собою. В сьогоденних непростих воєнних умовах щодо організації трудових відносин договір з нефіксованим робочим часом відіграє рятувальну роль.

### Література:

1. Бондарчук О. Г., Васьківська К. М. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом як одна із форм нетипових трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 8. С. 224–227.

2. Борівська В. М., Михайліна Т. В. Правовий аналіз особливостей укладення та виконання трудового договору з нефіксованим робочим часом. *Вісник студентського наукового товариства Донецького національного університету імені Василя Стуса*. 2022. Випуск № 14. Том 2. С. 82–85.

3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом : Закон України від 18.07.2022 року № 2421 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#n7>

4. Про затвердження Примірної форми трудового договору з нефіксованим робочим часом : Наказ Мінекономіки України від 26.10.2022 року № 4179 <https://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=9ed41391-f8aa-48ee-83b5-2d8c5500cb6b&tag=TrudoviiDogovirZNefiksovanimRobochimChasom>

5. Свічкарьова Я.В. Спроба № 2 з питань «Вдосконалення трудового законодавства щодо понять нестандартних форм зайнятості» (Трудовий договір з нефіксованим робочим часом). *Право та інновації*. 2021. № 1(33). С. 46–54.