

ГАРАНТІЇ ДОСТУПНОСТІ ПЕРЕХОДУ ПРАЦІВНИКА НА ІНШУ ФОРМУ ЗАЙНЯТОСТІ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

Парпан Тетяна Валеріївна

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри соціального права*

*Львівського національного університету імені Івана Франка
м. Львів, Україна*

Необхідність гармонізації трудового законодавства України з європейськими нормами додала своєрідного поштовху для розвитку нетипових форм зайнятості як засобу боротьби з безробіттям. Але, такі форми зайнятості не завжди можуть гарантувати працівнику чесну конкуренцію та належний захист у трудових відносинах. В Європейському Союзі (далі – ЄС) задля досягнення прозорості та передбачуваності таких відносин була прийнята Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі (далі – Директива (ЄС) 2019/1152)¹. Ця Директива стала доказом посилення процесу гармонізації національного законодавства з законодавством ЄС та заклала основу для створення єдиної системи захисту трудових прав².

Зосередимо увагу на одному з аспектів цього документу, а саме, на гарантіях пов'язаних з доступністю переходу працівників на інші форми зайнятості. Базисною серед таких гарантій, є та, яка надає працівнику, який відпрацював у одного й того ж роботодавця не менше 6 місяців та пройшов випробувальний термін (якщо такий було передбачено), право перейти на іншу форму зайнятості, тобто, змінити роботу, умови праці на більш передбачувані та надійні, якщо це можливо, і отримати обґрунтовану письмову відповідь у місячний термін із дати звернення з такою вимогою. Якщо роботодавцем є фізична особа або мікро-, мале чи середнє підприємство, то зазначений строк може бути збільшений до 3 місяців, а на наступний аналогічний запит, поданий цим працівником, може бути встановлено надання усної відповіді (якщо обґрунтування відповіді щодо ситуації цього працівника залишається без змін). Гарантуючи перехід працівника на іншу форму зайнятості важливо дотримуватися таких принципів: 1) незалежно від виду та тривалості трудових відносин працівники повинні мати право на справедливе та

¹ Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152> (дата звернення: 03.04.2023)

² Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу : монографія / О.М. Рим. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. С. 314.

рівне ставлення щодо умов праці, доступ до соціального захисту і навчання; 2) з метою запобігання трудовим відносинам, які призводять до ненадійних умов праці, необхідно встановити заборону щодо зловживання нетиповими договорами.

Серед нетипових форм зайнятості, які згадані Директивою (ЄС) 2019/1152 щодо яких необхідно закріпити зазначені гарантії: робота за строковим трудовим договором, робота на умовах неповного робочого часу, договори про роботу на вимогу.

Україна, на сьогодні, вже наблизилася своє трудове законодавство до низки директив ЄС, поміж яких і Директива (ЄС) 2019/1152. Аналіз відповідних вітчизняних законодавчих положень щодо доступності переходу працівника на іншу форму зайнятості, вже дозволяє зробити окремі висновки.

1. Щодо строкової форми зайнятості та роботи на умовах неповного робочого часу.

Директивою (ЄС) 2019/1152, поряд з наведеними вище базисними гарантіями, вказується, що роботодавці, якщо мають таку можливість, повинні пропонувати працівникам переходити на більш надійні форми зайнятості, а саме, укладати трудові договори на умовах повного робочого часу та безстрокові трудові договори.

Відповідно до змін від 1 липня 2022 року, внесених до статті 23 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) встановлено, що роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення³. Аналогічної гарантії для працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу трудовим законодавством не передбачено. Разом з тим, ст. 56 КЗпП України гарантується, що робота на умовах неповного робочого часу не тягне будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Гарантій щодо строків для отримання обґрунтованої письмової відповіді від роботодавця на звернення працівника з приводу можливості змінити умови праці на більш надійні, для обох випадків, трудовим законодавством не закріплено.

2. Щодо роботи на підставі трудового договору на вимогу.

Директивою (ЄС) 2019/1152 передбачено необхідність введення одного чи декількох (або еквівалентних) заходів для запобігання зловживання такимими договорами. Як приклади, наведено: 1) встановлення обмеження на використання і термін дії таких договорів; 2) запровадження спростованої презумпції існування трудових відносин із мінімальною кількістю оплачуваних годин на основі середньої кількості годин, відпрацьованих за визначений період.

У чинному трудовому законодавстві «договір на вимогу» відомий як «трудоий договір з нефіксованим робочим часом».

³ Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n248> (дата звернення: 05.04.2023)

Ст. 21-1 КЗпП України закріпила не лише зазначені базисні гарантії переходу на іншу форму зайнятості, а й передбачила заходи, які сприятимуть запобіганню зловживанням роботодавця такими договорами. Зокрема передбачено, що:

– робота на умовах нефіксованого робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників;

– роботодавець не може забороняти або перешкоджати працівникові, який виконує таку роботу, працювати за трудовими договорами у інших роботодавців;

– працівник, який відпрацював понад 12 місяців на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом, має право звертатися до роботодавця з вимогою укладення строкового або безстрокового трудового договору на умовах загальноствановленого у роботодавця графіка роботи з відповідною оплатою праці. При цьому, встановлено строки розгляду такої вимоги роботодавцем (15 календарних днів з дня звернення працівника); зобов'язання вчинити відповідні дії (укласти з працівником трудовий договір про який він просить або надати йому обґрунтовану відповідь в письмовій формі про відмову укласти такий договір) та можливість повторно звертатися працівнику з відповідною вимогою (але, не раніше ніж через 90 днів з дня отримання відповіді роботодавця на попередню вимогу працівника).

До заходів, які дозволять запобігти зловживанням з такими трудовими договорами належать: 1) обмеження укладати трудові договори з нефіксованим робочим часом у одного роботодавця не більше як 10 відсотків від загальної кількості, укладених з ним трудових договорів; 2) обмеження укладати не більше одного трудового договору з нефіксованим робочим часом у роботодавця (роботодавця-фізичної особи), який використовує працю не менше ніж 10 працівників.

Підсумовуючи зазначимо, що завдяки процесу гармонізації з міжнародними актами ЄС, маємо ряд позитивних зрушень на шляху удосконалення вітчизняного трудового законодавства, зокрема у питаннях, пов'язаних із застосуванням нетипових форм зайнятості. Попри це, досягнути ефективності та стабільності у сфері зайнятості не можливо, допоки не буде прийнято нового законодавчого акту, який би змінив просякнутий радянськими стереотипами КЗпП України, і зміг всебічно, враховуючи сучасні реалії, якісно підвищити рівень гарантій сторін трудових відносин.