

Трудовий договір із фіксованим робочим часом: чи має шанс на впровадження?

№05, 04 лютого 2021

Володимир Зосімов ,
юрист
EBS

Архаїчність вітчизняного трудового законодавства постійно штовхає учасників ринку праці (як роботодавців, так і працівників) на пошуки альтернативних форм працевлаштування й оплати за виконану роботу. Розмови про радикальне оновлення трудового законодавства з перемінним успіхом тривають уже багато років. Останній проект Трудового кодексу, викликавши хвилю бурхливого обговорення у профільних публіках наприкінці 2019 року та зазнавши різкої критики з боку деяких учасників ринку праці, так і не покинув стін профільного міністерства. Тож наразі сподіватися на його швидке прийняття не доводиться.

Тим часом Мінекономіки, не полишаючи спроб хоч якось змінити ситуацію, розробило законопроект "Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо врегулювання нестандартних форм зайнятості", яким пропонує впровадити нову форму трудового договору – трудовий договір із нефіксованим робочим часом. Із текстом законопроекту можна ознайомитись на сайті СПО об'єднань профспілок.

Автори законопроекту пропонують шляхом внесення відповідних змін до чинного [КЗпП](#) запровадити в українське законодавство нове поняття – трудовий договір із нефіксованим робочим часом, відповідно до якого обов'язок працівника виконувати роботу виникає виключно за умови надання роботодавцем такої роботи, без гарантій того, що ця робота надаватиметься постійно. При цьому, за задумом авторів законопроекту, роботодавець самостійно визначає обсяг необхідної для виконання роботи та погоджує з працівником режим роботи і тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи. Заробітну плату виплачує працівникові за фактично відпрацьований час.

Передбачено, що обов'язковою умовою такого договору має бути спосіб повідомлення працівника про наявність роботи та спосіб повідомлення роботодавця про готовність працівника стати до роботи. Працівник може укласти одночасно декілька таких договорів із різними роботодавцями і може відмовитися від виконання роботи, якщо його було повідомлено про наявність такої роботи з порушенням строків, передбачених у договорі. Також у договорі можливо передбачити додаткові підстави його припинення.

За твердженнями авторів законопроекту, така форма організації праці покликана стати альтернативою цивільно-правовим договорам (ЦПХ) із фізичними особами, коли у роботодавця виникає потреба в залученні осіб на нерегулярній основі для виконання тих чи інших робіт, які мають непостійний, але повторюваний характер. А працівник зі свого боку зможе суміщати легальну працю в декількох місцях і при цьому мати базові соціальні гарантії, передбачені чинним законодавством.

Така форма організації взаємовідносин між роботодавцем і працівником хоч і є новою для України, проте є давно відомою за кордоном. Трудовий договір із нефіксованим робочим часом за своєю юридичною природою є аналогом іноземного zero hours contract, який сьогодні широко застосовують у Великій Британії, Бельгії, Нідерландах, Канаді, Австралії та Новій Зеландії. Варто зазначити, що у Великій Британії в закладах швидкого харчування, які належать до однієї із всесвітньовідомих мереж, майже 80 % персоналу використовують zero hours contract. Найпоширенішими сферами застосування zero hours contract залишаються: готельно-ресторанний бізнес, освіта, сільське господарство.

Така поширеність zero hours contract пояснюється тим, що він посилює мобільність працівника, дає більшу свободу вибору в реалізації права на працю, а також створює зручний механізм легалізації праці фрілансерів, які надають перевагу виконанню короткострокових проектів і не обмежуються виконанням робіт в одного замовника. При цьому zero hours contract має своїх критиків, які стверджують, що працівники, на яких покладено zero hours contract, вразливі до експлуатації, оскільки їм може бути відмовлено в роботі в будь-який час з будь-якої причини, що своєю чергою може призвести до тривалого періоду фактичної відсутності роботи.

Автори законопроекту намагалися врахувати такі негативні сторони і ввели певні запобіжники, а саме встановили:

– ліміт на кількість таких договорів у одного роботодавця (не більше 10 % від загальної кількості трудових договорів);

– мінімальну тривалість робочого часу працівника, який виконує роботу на підставі такого трудового договору (не менше 8 годин на місяць).

Як уже було зазначено, метою цього законопроекту, за словами авторів, є впровадження альтернативи договорам цивільно-правового характеру.

Працівник зможе поєднувати легальну роботу в кількох роботодавців і при цьому матиме базові соціальні гарантії (забезпечення лікарняними, відпустками, достатнім рівнем заробітної плати тощо).

З іншого боку, наявність мінімальної тривалості робочого часу за договором (8 годин на місяць) може бути розтлумачена як необхідність оплачувати працівнику ці 8 годин на місяць, навіть якщо фактично працівник у цьому місяці не працював, тобто такий договір не підійде для тих випадків, коли проміжки між періодами роботи становлять більше місяця.

Обмеження в кількості таких договорів у одного роботодавця також не сприятиме їх поширенню, адже породжуватиме необхідність контролювати їх кількість (а отже відволікати на це ресурси) і накладатиме на роботодавця додаткові обмеження в разі зміни загальної кількості працівників на підприємстві. Порушення такого обмеження стане додатковою підставою для штрафів за порушення трудового законодавства.

На нашу думку, запровадження такого виду трудового договору стало би непоганою альтернативою договорам цивільно-правового характеру в тих випадках, коли працівник повинен виконувати роботу нерегулярно і при цьому роботу не можна вважати сезонною. Роботодавець, уклавши один раз такий трудовий договір із працівником, звільняється від потреби укладати договір ЦПХ щоразу, коли треба виконувати певну роботу. Додатковим плюсом такого договору порівняно з договором ЦПХ є відсутність ризику визнання такого договору ЦПХ фактично трудовим, що тягне за собою накладання значних штрафів з боку органів Держпраці.

У будь-якому разі впровадження ще одного інструменту для врегулювання відносин на ринку праці є позитивним явищем і може надати гнучкості вітчизняному трудовому законодавству.

© ТОВ "ІАЦ "ЛІГА", ТОВ "ЛІГА ЗАКОН", 2021

У разі цитування або іншого використання матеріалів, розміщених у цьому продукті ЛІГА:ЗАКОН, посилання на ЛІГА:ЗАКОН обов'язкове. Повне або часткове відтворення чи тиражування будь-яким способом цих матеріалів без письмового дозволу ТОВ "ЛІГА ЗАКОН" заборонено.

© ТОВ "Інформаційно-аналітичний центр "ЛІГА", 2021

© ТОВ "ЛІГА ЗАКОН", 2021