

ЗАКОНУ УКРАЇНИ
Про внесення змін до деяких законодавчих актів України
щодо врегулювання деяких нестандартних форм
зайнятості

Розроблено на виконання:

- пункту 106 плану заходів з виконання Державної програми стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020 – 2022 роки, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27.05.2020 № 534 «Про затвердження Державної програми стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020-2022 роки»
- пункту 147 Плану пріоритетних дій Уряду на 2020 рік, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 09.09.2020 № 1133

Що передбачається?

Норма законопроекту

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом — це особливий вид трудового договору, умовами якого заздалегідь не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання власником або уповноваженим ним органом передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно.

Власник або уповноважений ним орган самостійно визначає необхідність та час залучення працівника до роботи, обсяг роботи та в передбачений трудовим договором строк погоджує з працівником режим роботи та тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи. При цьому повинні бути дотримані вимоги законодавства щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку.

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом повинен містити, зокрема, інформацію про: спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи; спосіб та максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або відмовитися від її виконання у випадках, передбачених частиною восьмою цієї статті; інтервали, в які від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні).

Кількість базових годин, у які від працівника можуть вимагати працювати, не може перевищувати 40 годин на тиждень, а кількість базових днів не може перевищувати 6 днів на тиждень.

Заробітна плата виплачується працівникові, що виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, за фактично відпрацьований час.

За відрядної системи оплати праці заробітна плата виплачується працівникові за фактично виконану роботу за встановленими у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом відрядними розцінками.

Мінімальна тривалість робочого часу працівника, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, протягом календарного місяця становить 32 години. Якщо працівник протягом календарного місяця виконував роботу менше 32 годин, йому повинна бути виплачена заробітна плата не менше ніж за 32 години робочого часу відповідно до умов оплати праці, визначених трудовим договором.

Пояснення

В умовах сучасних ринкових відносин у суб'єктів господарювання в ряді випадків виникає потреба у залученні до праці одних і тих же осіб на нерегулярній основі для виконання тих чи інших робіт, які носять непостійний, але повторюваний характер.

Юридичне оформлення вищезгаданих відносин відбувається шляхом повторюваного укладення цивільно-правових договорів про виконання роботи.

Разом із тим, дуже часто така робота виконується відповідно до вказівок і під контролем замовника, передбачає інтеграцію виконавця робіт в організаційну структуру підприємства, установи чи організації, вимагає дотримання певного графіку або присутності на заздалегідь визначеному робочому місці, має певну тривалість і передбачає певну безперервність у виконанні робочих процесів, що фактично підпадає під ознаки трудових відносин.

При укладенні такого договору сторони заздалегідь встановлюють потрібні їм часові рамки, у які роботодавець може (але не зобов'язаний) викликати працівника для виконання роботи в межах передбаченої трудової функції, а працівник відповідно повинен прибути для виконання цієї роботи.

Для забезпечення принципу передбачуваності трудових відносин як для працівника, так і для роботодавця сторони мають розуміти у який спосіб вони будуть один одного повідомляти про необхідність виконувати і готовність приступити до роботи.

Не менш важливим питанням при організації таких відносин є мінімальні строки повідомлення від роботодавця про наявність у нього роботи та необхідність до неї приступити, а також повідомлення від працівника про готовність до неї приступити або відмовитися за наявності відповідних підстав.

Якщо працівник залучається до роботи не щодня і кількість виконуваної ним роботи є відносно непередбачуваною, роботодавці зазвичай не бачать сенсу укладати з такими особами трудові договори, а час від часу залучають таких осіб до роботи за цивільно-правовими договорами.

Відтепер роботодавець не зобов'язаний здійснювати оплату праці незалежно від того чи здійснювалися працівником його безпосередні трудові функції в робочий час, чи ні. Наприклад, якщо за звичайним трудовим договором працівник весь день фактично не виконував свою трудову функцію, а просто був присутній на робочому місці, роботодавець все одно зобов'язаний заплатити йому за повний робочий день.

Разом з тим законопроектом встановлені мінімальні гарантії для працівника щодо мінімуму годин, які повинен забезпечити роботодавець, або ж оплатити їх незалежно від факту залучення до роботи. Фактично закріплюється формула «бери або плати», однак вона набагато вигідніша і гнучкіша, чим залучення працівника за звичайним трудовим договором.

Кому це вигідно і чому?

Роботодавець

- ▶ Законопроектом пропонується на законодавчому рівні закріпити такий характер трудових відносин, при яких роботодавець зможе залучати працівника лише у наявності потреби у його праці, а оплату праці проводити виключно за той час, коли працівником робота фактично виконувалася.
- ▶ Оформлення таких відносин унеможлиблює накладення фінансових санкцій за використання незадекларованої праці
- ▶ Можливість залучення додаткових трудових ресурсів, потребу у яких складно прорахувати наперед.
- ▶ У випадку необхідності залучення до роботи працівник не зможе відмовитися від її виконання, якщо він викликається у базові дні та години, а отже зменшуються ризики зриву попередніх домовленостей порівняно з договорами цивільно-правового характеру.
- ▶ У такому договорі можна передбачити додаткові порівняно з чинним законодавством підстави для його припинення.

Працівник

- ▶ Не прив'язаний до фіксованого робочого графіку підприємства, установи чи організації.
- ▶ Має можливість поєднувати таку роботу з іншою діяльністю
- ▶ Не прив'язаний до одного роботодавця, може укласти необмежену кількість таких договорів та планувати свою діяльність залежно від поставлених йому завдань.
- ▶ Законодавчо врегульовується праця «фрілансерів», які віддають перевагу роботі у декількох постійних замовників та виконують цю роботу в залежності від кількості завдань, що їм буде доручатися.
- ▶ Мають гарантовану мінімальну кількість оплачуваних годин в місяць.
- ▶ Виходячи з установлених у трудовому договорі базових днів та годин, мінімальних строків повідомлення про наявність роботи – можуть працювати і поєднувати таку роботу з іншою діяльністю.
- ▶ Користуються всіма соціальними і трудовими правами та гарантіями.

Приклади можливості застосування трудового договору з нефіксованим робочим часом

Світлана Миколаївна, 52 роки, фізична особа-підприємець

Світлана Миколаївна є власницею невеликої крамниці, у якій офіційно працює 2 продавці.

Світлана Миколаївна співпрацює з постачальниками продукції для її магазину, які за певним графіком привозять їй необхідні для магазину товари: одні це роблять кожну середу та суботу, інші постачають продукцію залежно від здійсненого Світланою Миколаївною замовлення.

Уже понад 2 роки Світлана Миколаївна для здійснення розвантаження товарів, які їй привозять, залучає до такої роботи в якості вантажника свого сусіда Миколу Івановича та оплачує йому виконану роботу за кожне здійснене ним розвантаження вантажівки з продукцією.

Світлана Миколаївна не бачить необхідності у оформленні Миколи Івановича на роботу за трудовим договором, оскільки використовує його працю на нерегулярній основі, в залежності від того, коли їй постачальники привезуть товар, бо іноді вони це роблять не в обумовлений день, іноді нема потреби у замовленні цих товарів, а бувають ситуації, коли кількість привезеного товару дозволяє Світлані Миколаївні самій впоратися з його розвантаженням. Варіант з оформленням Миколи Івановича на неповний час також не влаштовує Світлану Миколаївну, оскільки іноді на розвантаження машини витрачається лише година, а от вчора приїжджали 4 великі вантажівки і щоб їх розгрузити Микола Іванович витратив майже 8 годин.

Вирішити проблему Світлани Миколаївни зможе трудовий договір з нефіксованим робочим часом. Відтепер вона матиме можливість оформити трудові відносини з Миколою Івановичем, але використовувати його працю в залежності від своїх потреб та орієнтуючись на час, коли постачальники їй привезуть товар. При цьому оплачувати роботу вантажника вона буде виключно за фактично виконану роботу та час, який був на неї витрачений.

Приклади можливості застосування трудового договору з нефіксованим робочим часом

Андрій, 22 роки, студент 4 курсу факультету журналістики

Андрій ще навчається в університеті, однак останні півроку «підробляє» співпрацюючи з двома видавництвами, яким на замовлення пише статті. Дізнавшись про розроблений Мінекономіки проект Закону України “Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності” та ознайомившись з цими ознаками, Андрій зробив висновок про наявність трудових відносин між ним та виданнями з якими він співпрацює.

У зв’язку з цим Андрій звернувся до керівництва цих видавництв з вимогою здійснити з ним офіційне працевлаштування за трудовим договором.

Однак керівництво першого видавництва йому повідомило, що уже має штат працівників, що працюють на постійній основі, а Андрія залучають до роботи в періоди пікового навантаження, коли основний штат не справляється з необхідною роботою. У зв’язку з цим Андрія повідомили, що готові продовжувати з ним співпрацю як з фрілансером, якого будуть залучати на регулярній основі в ті дні, коли основний штат працівників буде перевантажений.

У другому видавництві повідомили, що готові прийняти його на роботу, але на повний робочий час (з понеділка по п’ятницю з 9 до 18). На жаль, цей варіант Андрія також не влаштовує, оскільки він не зможе поєднувати навчання з роботою. Та і взагалі, Андрію куди більше подобається виконувати невеликі постійні замовлення у декількох видавництвах, що на його думку дає більшу свободу у його незалежній журналістській діяльності і не несе загрозу висвітлювати події з урахуванням «політики видавництва».

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом створює легальне підґрунтя для легалізації праці так званих фрілансерів, які виконують роботу у одного або декількох замовників на нерегулярній основі та в залежності від потреб замовника. Роботодавець не може забороняти або перешкоджати працівникові, що виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, виконувати роботу за іншими трудовими договорами. Така робота є вигідною, наприклад, для студентів та інших осіб, що паралельно займаються якоюсь іншою діяльністю та не мають можливості працювати за звичайним трудовим договором.