

УДК 349.2 (045)

Трудове право, право соціального забезпечення

Прокопчук Н.Р.

викладач юридичних дисциплін

Галицького фахового коледжу

імені В'ячеслава Чорновола

Основні тенденції реформування трудових відносин в умовах воєнного стану. Новий трудовий договір

The main trends in reforming labor relations under martial law. New employment contract

Анотація. Дана наукова стаття присвячена актуальним проблемам реформування трудового законодавства в період воєнного стану, який запроваджено на території України. У вказаній роботі досліджено особливості укладання трудового договору з нефіксованим робочим часом закріплений в проекті Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» та Кодексі законів про працю України.

Встановлено, що такий вид договору характеризується як наявністю диспозитивності встановлювати роботодавцем індивідуальні умови існування трудових відносин, так і жорсткими обмеженнями щодо обсягу його застосування у великій кількості.

Основним завданням сучасного трудового законодавства в умовах воєнного стану, як і за мирних часів, залишається належним чином розроблена ефективність галузевого механізму забезпечення трудових прав, свобод та інтересів як і працівників так і роботодавців. Мова йде про

належне закріплення переліку основних трудових прав працівника та роботодавця на законодавчому рівні відповідно до міжнародних та європейських стандартів, так і безпосередніх гарантій їх реалізації.

У статті наголошується, що реформування трудового законодавства під впливом деяких факторів має відбуватись обов'язково із збереженням соціальної орієнтованості та механізмів захисту трудових прав та інтересів у випадку їх порушення або неналежного обмеження зі сторони роботодавця чи працівника.

Обґрунтовано, що реформування трудового законодавства має допомогти із законодавчими орієнтирами насамперед в організації трудових правовідносин, а також і забезпечити збереження соціального балансу бізнесу та праці.

Звернуто увагу, що для забезпечення нормального функціонування трудових правовідносин, вдосконалення їх правового регулювання було прийнято низку важливих законів, також було внесено зміни до чинних законодавчих актів. Сказане в свою чергу свідчить, що прийняті після 24.02.2022 нові закони говорять про початок кардинального реформування чинного трудового законодавства, що має завершитися прийняттям Трудового кодексу України.

Ключові слова: трудове право, трудове законодавство, трудові правовідносини, трудовий договір з нефіксованим робочим часом, роботодавець, тривалість робочого часу.

Abstract. This scientific article is devoted to the current problems of reforming labor legislation during the period of martial law in Ukraine. Peculiarities of concluding an employment contract with non-fixed working hours enshrined in the draft Law of Ukraine "On Amendments to the Code of Labor Laws of Ukraine regarding the regulation of some non-standard forms of employment" and the Code of Labor Laws of Ukraine were studied. It has been established that this type of contract is characterized both by the presence of

discretion to establish individual conditions for the existence of labor relations, and by strict restrictions on the scope of its application in large numbers.

The main task of modern labor legislation in the conditions of martial law, as in peacetime, remains the proper development of an effective sectoral mechanism for ensuring the labor rights, freedoms and interests of employees and employers. We are talking about the proper establishment of the list of basic labor rights of the employee and the employer at the legislative level in accordance with international and European standards, as well as direct guarantees of their implementation, forms, methods and means of protection and protection.

It is emphasized that the reform of labor legislation under the influence of certain factors must necessarily take place with the preservation of social orientation and mechanisms for the protection of labor rights and interests in case of their violation or improper restriction.

It is substantiated that the reform of labor legislation should help with legislative guidelines, first of all, in the organization of labor relations, as well as ensure compliance with certain labor guarantees and guarantees of social partnership, preservation of the social balance of business and labor.

Attention was drawn to the fact that a number of important laws were adopted to ensure the normal functioning of labor relations, to improve their legal regulation, and amendments were also made to the current legislative acts. The above, in turn, shows that the new laws adopted after February 24, 2022 indicate the beginning of a radical reform of the current labor legislation, which should end with the adoption of the Labor Code of Ukraine.

Key words: labor law, labor legislation, labor relations, employment contract with non-fixed working hours, employer, duration of working hours.

Вступ. Нещодавно відбулася чергова спроба модернізації вітчизняного трудового законодавства в Україні. Так, в останні роки, трудові відносини між роботодавцями та працівниками набували все

більше нестандартних форм взаємодії, що в свою чергу викликало необхідність внесення певних новацій у законодавство України в частині правового регулювання нових форм зайнятості.

У зв'язку з цим, ще у 2019 році Верховною Радою України було зареєстровано законопроект - «Закон про працю» № 2708 від 28.12.2019, у якому вперше на законодавчому рівні згадувалось про введення у трудове законодавство нового виду трудового договору, а саме – «трудовий договір з нефіксованим робочим часом». Проте, даний документ своїм «прогресивним» підходом в частині регулювання відносин найманої праці, отримав велику кількість критики в суспільстві, відповідно до чого така новела в той час була поставлена на паузу та не знайшла свого відображення у своєму практичному застосуванні.

Однак, початок війни в Україні та ведення воєнного стану на її території, потягли за собою певні наслідки у сфері трудових відносин, що спровокувало затвердження певних важливих змін у трудовому праві в тому числі і змін щодо нової нетипової форми зайнятості.

Відтак, введення воєнного стану в Україні на підставі Закону України «Про правовий режим воєнного стану» зумовило новий етап у розвитку трудового права, який розпочався після 24.02.2022.

Суперечності між інтересами працівників і роботодавців, які були неминучими ще за мирних часів, в умовах воєнного стану стали ще більше загострюватись та вимагали певного втручання зі сторони держави за допомогою їх належного правового регулювання та законодавчого закріплення. Таке реагування проявилось у вигляді прийняття нових законів і внесення змін та доповнень до чинних законодавчих актів.

Постановка завдання. Трудове право є одним із фундаментальних галузей права у системі України. У трудових правовідносинах перебувають тисячі осіб, які мають статус роботодавця або ж працівника. Трудове право, є однією з тих галузей, яка найбільше відчує соціальні та економічні зміни, кризові явища на певних періодах життя, а також і інші

виклики які постають як на міжнародному так і на національному рівні життя громадян.

В умовах воєнного стану трудове право почало стрімко розвиватись, розпочалось його безпосереднє реформування в багатьох напрямках. При внесенні змін і доповнень до законодавства України в частині трудових правовідносин, обов'язково повинно зберігатись основне цільове призначення – це належним чином забезпечувати права і свободи людини, які закріплені в Конституції України [1]. Реформування трудового законодавства у такий складний період допоможе більш чітко усвідомити роль та значення трудового права, яка покликана захищати права і інтереси працівників та роботодавців в умовах повномасштабної агресії РФ проти нашої держави.

Результати дослідження. Так, 18.07.2022 Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом». Із прийняттям зазначеного Закону було внесено нову форму трудового договору - трудовий договір з нефіксованим робочим часом» [3].

Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом», було доповнено Кодекс законів про працю України, статтею 21-1, яка в свою чергу спрямована на врегулювання трудових правовідносин, пов'язаних з укладанням та виконанням трудових договорів з нефіксованим робочим часом [2].

Згідно ст. 21-1 КЗпП України, трудовий договір з нефіксованим робочим часом – це «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] .

Даний вид договору наділений кардинально новими характеристиками та містить низку вимог і особливостей щодо його виконання. Насамперед варто зазначити, що обов'язковою формою укладення даного виду трудового договору - є проста письмова. Тобто, тут варто розуміти, що лише видача наказу про прийняття працівника на роботу на умовах договору з нефіксованим робочим часом є недостатньою та потребує більш ретельної процедури.

Так, істотними умовами трудового договору з нефіксованим робочим часом *(за винятком загальних)* є:

1) спосіб та орієнтовно-мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання ним певної роботи;

2) спосіб та орієнтовно-мінімальний строк повідомлення від працівника про його готовність приступити до роботи чи ж відмова від її виконання;

3) період часу, під час якого від працівника за договором з нефіксованим робочим часом можуть вимагати працювати *(визначенні дні та години)*.

Під час укладання трудового договору із нефіксованим робочим часом, сторони вправі встановити допоміжні підстави для його припинення, які прямо не передбачені трудовим законодавством України.

Роботодавець наділяється правом визначати необхідність та час залучення працівника до роботи, обсяг роботи за умови обов'язкового попереднього погодження з працівником режиму роботи та тривалості робочого часу, необхідного для виконання поставленої роботи.

Окрім цього, у ст. 21-1 КЗпП України визначаються максимальний та мінімальний час залучення працівника. Кількість базових годин, під час яких від працівника, який працює за договором з нефіксованим робочим часом може вимагати роботодавець, не може перевищувати 40 годин на

тиждень, а кількість базових днів не може в свою чергу перевищувати 6 днів на тиждень. Поряд з цим, мінімальна тривалість робочого часу працівника, який працює на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, протягом одного календарного місяця повинна становити 32 години [2].

Звертаю увагу, що одна із основних особливостей такого виду договору є те, що у ньому немає конкретної тривалості робочого часу, оскільки вказана тривалість визначається відповідно до обсягу роботи, яка буде надаватись працівнику. Поряд з цим, за відсутності роботи, на певному періоді вона може не надаватись взагалі. До прикладу, у продовж певного робочого місяця працівник може не відпрацювати жодної години.

Варто зазначити, що вказівка саме на мінімальний і максимальний час є позитивною зміною законодавця у трудовому праві, на відміну від положень законопроекту, де містилася вказівка лише на мінімальний час залучення працівника до роботи, що перешкоджало в свою чергу б іншому трудовому договору з не обмеженням працівника, працювати за сумісництвом на будь-якій іншій роботі.

Однак, в цей же час, варто зауважити на інші аспекти, а саме, так у одного роботодавця договорів із нефіксованим робочим часом може бути не більше 10 % від загальної кількості таких видів трудових договорів. Якщо, загальна кількість найманих працівників у роботодавця менша 10-ти, то у такому випадку останньому дозволено мати лише один договір із нефіксованим робочим часом.

Вивчаючи та аналізуючи новели трудового права в частині введення нового виду договору, найбільш цікавим виявилось питання в частині оплати праці. Так, за звичайною логікою оплата праці має бути пропорційною до кількості відпрацьованого працівником часу або об'ємів виконаної роботи.

Однак, постає питання в частині того, що відповідно до внесених змін, працівник має відпрацювати принаймні 32 години в місяць, але якщо

фактично часу було відпрацьовано менше то роботодавець все рівно має виплатити відповідну суму працівнику за 32 години.

Також важливим елементом, є те що, працівник може погодитись на його залучення до виконання роботи поза межами базових днів чи годин. В такому випадку, робота працівника оплачується у розмірі, який не може бути меншим ніж передбачено умовами трудового договору з нефіксованим робочим часом, а у випадку перевищення нормальної тривалості робочого часу, у порядку встановленому статтею 106 КЗпП України [2].

З аналізу вище вказаного, можна дійти висновку, що оплата праці за трудовим договором з нефіксованим робочим часом характеризується так званою наявністю гарантій для працівника у разі «недонавантаження» або перевантаження його робочими завданнями або ж робочим часом, що базуються на гарантіях як і для звичайного строкового або безстрокового трудового договору.

Варто зауважити, що у працівника наявне право щодо відмови від виконання покладеної на нього роботи, якщо роботодавець вимагає від нього виконувати роботу поза межами базових днів та годин або ж у випадку коли працівнику за договором з нефіксованим робочим часом було повідомлено про наявність роботи із порушенням мінімально встановлених строків, які визначені в укладеному договорі з нефіксованим робочим часом. Проте, відмова працівника від виконання певної роботи у базові дні та години тягне за собою притягнення останнього до дисциплінарної відповідальності за винятком відмови у зв'язку із тимчасовою втратою працездатності чи у зв'язку із виконанням певних державних або громадських обов'язків.

Також особливістю даного виду договору є й те, що роботодавець не може встановлювати заборону на укладання аналогічних договорів або звичайних трудових договорів з іншими компаніями чи роботодавцями.

Також, новелою щодо урегулювання працевлаштування працівників за договором з нефіксованим робочим часом є передбачення відповідальності за зловживання таким видами договорів. Штрафні санкції будуть застосовуватись у випадках, коли роботодавець підмінює звичайні трудові договори на повний робочий час на договори з нефіксованим робочим часом. Штраф у такому разі буде дорівнюватиме штрафу, яким караються роботодавці у разі використання праці неоформлених працівників, а саме, як зазвичай, 10 мінімальних заробітних плат за кожного працівника. Крім того, штраф застосовуватиметься до роботодавців, які перевищили допустимі 10 % квоту на працевлаштування працівників за трудовим договором з нефіксованим робочим часом. Для таких випадків застосовуватиметься штраф в розмірі трьох мінімальних заробітних плат за кожного працівника.

Аналогічного роду розмір штрафу застосовуватиметься і тоді, якщо роботодавці не ведуть достовірний та точний облік робочого часу працівників працевлаштованих на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом.

Також, позитивною нормою такого трудового договору є те, що працівник який відпрацював за даним договором більше 12-ти місяців, має право звертатися до свого роботодавця з проханням укладення із ним строкового/безстрокового трудового договору із врахуванням умов загальновстановленого у роботодавця графіку роботи із відповідною оплатою праці.

За результатами такого звернення працівника, роботодавець зобов'язаний протягом 15-ти днів з дня такого звернення укласти із ним відповідний строковий чи безстроковий трудовий договір або ж надати працівнику обґрунтовану відповідь у письмовій формі щодо відмови укладання такого договору.

У випадку відмови роботодавця щодо укладання строкового чи безстрокового договору, працівник має право повторно звертатись із таким

видом прохання протягом усього строку дії договору із нефіксованим робочим часом. Однак, повторність такого звернення повинно бути не раніше 90 днів з дня отримання відповіді роботодавця за попереднього вимогою працівника.

Вказані, що введенні зміни у трудовому законодавстві майже охопили весь спектр важливих питань. Зокрема, забезпечили правове регулювання працевлаштування та роботи працівників які працюють на умовах нефіксованого робочого часу, робота яких наразі набирає лише обертів.

Доходячи до завершення характеризування договору з нефіксованим робочим часом, то варто вказати, що у ньому не визначена конкретна тривалість робочого часу, оскільки вона є похідною від обсягу виконаної роботи, що надаватиметься, що служить також певним недоліком який потребує більш ретельного вивчення і закріплення його на законодавчому рівні.

Висновки. В умовах воєнного стану трудове право залишається певним гарантом забезпечення трудових прав працівників та їх роботодавців і не змінює своєї суті та суспільної значущості, в тому числі і певного соціального призначення. Безпосереднім завданням трудового права особливо в умовах воєнного стану, як і раніше, залишається належним чином розроблена ефективність галузевого механізму в частині забезпечення трудових прав громадян.

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом має декілька особливостей в частині істотних умов договору, у питаннях робочого часу і відпочинку працівника, оплати праці і тому подібне. Аналіз даного виду трудового договору дає змогу дійти висновку про доволі складний та змішаний характер договору.

Договір із нефіксованим робочим часом є достатньо диспозитивним як і для роботодавця так і для працівника при вирішенні умов робочого часу і умов відпочинку та трудової взаємодії між собою. Проте, з іншого

боку, розглянутий вид трудового договору має жорсткі обмеження щодо масового його застосування у трудовій сфері. Однак, не зважаючи на «незвичність» порівняно зі строковим або безстроковим трудовим договором, договір з нефіксованим робочим часом аналогічно містить гарантії охорони праці із встановленням мінімального і максимального робочого часу, забезпеченням належної оплати понаднормової праці у разі недотримання безпосередньо роботодавцем мінімального часу трудового навантаження.

Таким чином, законодавцем лише розпочато процес так званого створення нормативної бази щодо нетипової зайнятості населення та продемонстровано декілька її видів. Проте, на мою думку, цей процес потрібно було розпочати значно раніше, адже у даній ситуації, що виникла у правовому полі, присутня велика кількість прогалин як у нормативній, так і в науковій частині.

Також вважаю, що належного дослідження потребують саме нетипові трудові правовідносини. Наразі нагальною проблемою є той факт, що ці трудові правовідносини не структуровані за жодним критерієм будь-якої класифікації, а тому є незрозумілими широкому колу осіб. Через це гальмується подальший розвиток альтернативних видів трудових правовідносин, які лежать в основі так званих нетипових видів зайнятості.

Узагальнюючи все вищенаведене, можна дійти висновку, що законодавець, вносячи зміни до трудового законодавства, жодним чином не мав на меті категоричне реформування трудових відносин, затверджуючи новий постійно діючий вид трудового договору, а лише надав суспільству інструмент для більшої легалізації трудових відносин в умовах війни при нестабільних робочих процесах.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. База даних «Законодавство України» /ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 26.02.2023).
2. 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/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 26.02.2023).
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18.07.2022 № 2421-IX. База даних «Законодавство України» /ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text> (дата звернення 26.02.2023).