

4. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять # 11. (1958, June 25). [Convention on Discrimination in the Field of Work and Occupation No. 111]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text [in Ukrainian].
5. Конвенція про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками # 156. (1981, June 23). [Convention on Equal Treatment and Equal Opportunities for Working Men and Women: Workers with Family Responsibilities No. 156]. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text [in Ukrainian].
6. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (2005, September 08). [About ensuring equal rights and opportunities for women and men]. Закон України № 2866-IV. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2866-15> [in Ukrainian].
7. World Economic Forum. Global Gender Gap Report. (2023). Retrieved from: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf [in English].
8. Kryvobok Ja. Neoplachuvana khatnja pracija: skiljky naspravdi koshtuje robota zhinky/cholovika, jaki «prosto sydjatj vdoma». [Unpaid domestic work: how much the work of a woman / man who "just sits at home" is really worth]. Retrieved from: <https://www.work.ua/articles/analytics/3096/> [in Ukrainian].
9. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах. (2020, January 29). [On the approval of Methodological recommendations regarding the inclusion of provisions in collective agreements and agreements aimed at ensuring equal rights and opportunities for women and men in labor relations]. Nakaz Ministerstva social'noji polityky № 56. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#Text> [in Ukrainian].
10. Конституція України. (1996, June 28). [Constitution of Ukraine]. Закон України No 254k/96 - VR. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].
11. Кодекс законів про працю України. (1971, December 10). [Labor Code of Ukraine]. Закон України № 322 – VIII. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#n959> [in Ukrainian].
12. Про зайнятості населення. (2012, July 05). [About population employment]. Закон України № 5067-VI. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> [in Ukrainian].
13. Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023 – 2025 роки. (2023, September 15). [On the approval of the National Strategy to overcome the gender pay gap for the period up to 2030 and the approval of the operational plan of measures for its implementation for 2023-2025]. Rozporjadzhennja Kabinetu Ministriv Ukrainy № 815 – p. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції: 9.11.2023

УДК 349.222.2

DOI: 10.36550/2522-9230-2023-15-35-41

Соловійов Олексій Володимирович,

кандидат юридичних наук, доцент, асистент кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

e-mail: o.v.solovyov@nlu.edu.ua

<https://orcid.org/0000-0002-8589-3041>

Радковський Микита Ігорович,

курсант 3 курсу Інституту підготовки юридичних кадрів для СБ України

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

e-mail: m.i.radkovskyy@nlu.edu.ua

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ

Стаття присвячена аналізу трудового договору з нефіксованим робочим часом. Досліджено правові аспекти цього договору, а також здійснено порівняльний аналіз трудового договору з нефіксованим робочим часом із суміжними цивільно-правовими договорами. Встановлено специфіку цього договору, визначено його переваги та недоліки. Розглянуто його практичну цінність на основі прикладів фрілансу, також було надано об'єктивну оцінку позитивних та негативних наслідків впровадження цього виду договорів у контексті фрілансингової діяльності. Відмічено, що серед основних ознак фрілансеру, які принципово відрізняють його від традиційних форм зайнятості, можна виділити: відсутність для фрілансера таких понять як основне місце роботи; оплата праці фрілансера не є нормованою та напруму

Випуск 15. 2023

© О.В.Соловійов, М.І.Радковський, 2023

залежить від обсягу виконаної роботи; віддалена робота для фрілансера звичайна, однак далеко не обов'язкова ознака. Зосереджено увагу на тому, що у період дії воєнного стану письмова форма трудового договору з нефіксованим робочим часом не є обов'язковою. Наведено обставини за якими працівник має право відмовитися від виконання роботи: коли роботодавець вимагає виконання роботи поза межами базових днів та годин; якщо йому було повідомлено про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом; коли особа є тимчасово непрацездатною; якщо особа виконує державні або громадські обов'язки. Зроблено висновок, що врегулювання відносин з нефіксованим робочим часом цивільно-правовим договором зумовлює виникнення певних проблем, а саме: проблеми викликані як наслідок реєстрації ФОП: процедура, яка займає певний час, сплата податків, отримання ліцензії, ведення обліку результатів своєї підприємницької діяльності; за наявності цивільного договору відсутність гарантій передбачених трудовим законодавством; можливість виникнення проблем самоорганізації, зловживання вільним часом; у разі нелегальної роботи можливі випадки коли роботодавець може вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої договором.

Ключові слова: трудовий договір, нефіксований робочий час, фріланс, механізм правового регулювання, трудові відносини.

Soloviov O., Radkovskiy M. EMPLOYMENT CONTRACT WITH UNFIXED WORKING HOURS.

The article is devoted to the analysis of an employment contract with non-fixed working hours. The legal aspects of this contract were studied, as well as a comparative analysis of the employment contract with non-fixed working hours and related civil law contracts was carried out. The specifics of this contract have been established, its advantages and disadvantages have been determined. Its practical value was considered based on examples of freelancing, and an objective assessment of the positive and negative consequences of the implementation of this type of contract in the context of freelancing was also provided. It was noted that among the main features of a freelancer, which fundamentally distinguish it from traditional forms of employment, it is possible to highlight: the absence of such concepts as the main place of work for a freelancer; the salary of a freelancer is not standardized and directly depends on the amount of work performed; remote work for a freelancer is common, but far from a mandatory feature. Attention is focused on the fact that during the period of martial law, a written form of employment contract with non-fixed working hours is not mandatory. Circumstances under which the employee has the right to refuse to perform work are given: when the employer requires the performance of work outside the basic days and hours; if he was notified of the availability of work in violation of the minimum terms defined by the employment contract with non-fixed working hours; when a person is temporarily unable to work; if the person performs state or public duties. It was concluded that the settlement of relations with non-fixed working hours by a civil law contract leads to the emergence of certain problems, namely: problems caused as a result of registration of a sole proprietorship: a procedure that takes a certain amount of time, paying taxes, obtaining a license, keeping records of the results of one's business activities; in the presence of a civil contract, the absence of guarantees provided for by labor legislation; the possibility of self-organization problems, abuse of free time; in the case of illegal work, there may be cases when the employer may demand from the employee the performance of work not stipulated by the contract.

Key words: employment contract, unfixed working hours, freelance, mechanism for legal regulation, employment relations.

Постановка проблеми. Стаття 43 Конституції України зазначає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Відповідно до положень ст. 2 Кодексу законів про працю України (КЗпП) працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Треба підкреслити, що Кодекс законів про працю України, прийнятий ще в 1971 році, був розрахований на регулювання трудових відносин, що існували в плановій системі ведення економічного господарства, де здебільшого переважали великі підприємства, установи, організації державної форми власності. Включення України в глобальні економічні інтеграційні процеси зумовило появу та суттєве збільшення сектору приватного господарства. У таких умовах виникає потреба у залученні осіб на нерегулярній основі для виконання тих чи інших робіт, які носять непостійний, але повторюваний характер. Зазвичай юридичне оформлення вищезгаданих відносин відбувається шляхом 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. Відповідно до Рекомендації Міжнародної організації праці про трудове праввідношення № 198 від 31.05.2006 наявність вищезгаданих ознак може свідчити про наявність трудових відносин, що в свою чергу потребує їх оформлення відповідно до законодавства про працю. Водночас майже всі особи, чії послуги потрібні не регулярно, працюють неофіційно та без жодних соціально-трудова гарантій, передбачених чинним законодавством про працю. Зазначені процеси зумовили необхідність доповнення КЗпП новою статтею 21-1, що закріпила новий вид трудового договору – договору з нефіксованим робочим часом. Поява трудового договору з нефіксованим робочим часом у законодавстві про працю певним чином врегулювала нестандартні форми зайнятості, при яких працівник виконує роботу не регулярно, оскільки роботодавець не може забезпечити працівника такою роботою на постійній основі, але оскільки цей різновид трудового договору є новим, існує ряд питань, які виникають на практиці в процесі укладення та застосування такого договору. Це зумовлює необхідність аналізу трудового договору з нефіксованим робочим часом з позиції його укладення, змісту, зміни його умов, а також припинення його дії.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання правового регулювання трудових відносин з

нефіксованим робочим часом були і залишаються предметом дослідження багатьох науковців, серед яких Андропова В., Бондарчук О., Вапнярчук Н., Васьківська К., Головіна С., Гончаренко К., Заболотная Н., Костюченко О., Котерлін Б., Кохан Б., Кутаманов Д., Одовічена Я., Прогонюк Л., Римар Б., Свічкарьова Я., Яковлев О., Ярошенко О. та ін.

Метою статті є ґрунтовний аналіз правової природи трудового договору з нефіксованим робочим часом, визначення відмінних ознак цього договору порівняно з цивільно-правовим аналогом та окреслення переваг та недоліків впровадження цього різновиду трудового договору, зосереджуючись на конкретних аспектах, зокрема, на прикладі дослідження фрілансінгу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Динамічний розвиток суспільних відносин зумовлює виникнення нових форми взаємодії між людьми, законодавець своєю чергою намагається надати цим формам правового закріплення.

18 липня 2022 року Верховною Радою був прийнятий Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом», який передбачав доповнення КЗпП новим видом трудового договору, а саме – трудовий договір з нефіксованим робочим часом, який визначається як 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 [1]. На відміну від звичайного трудового договору, яким встановлюється обов'язок роботодавця забезпечувати працівника роботою на постійній основі та обов'язок працівника бути постійно присутнім на робочому місці відповідно до встановленого графіку роботи, трудовий договір з нефіксованим робочим часом передбачає виконання роботи за нестандартних умов праці, тобто роботодавець надає й оплачує роботу, а працівник її виконує – лише за наявності такої роботи [2].

Для кращого розуміння самої суті цього договору звернемо увагу на декілька особливостей. По-перше, працівник виконує роботу без завчасної прив'язки до трудового розпорядку, лише коли роботодавець надає роботу. Точний час виконання роботи та момент залучення до роботи визначається роботодавцем і заздалегідь не відомий, залучення залежить від його господарських потреб. Але варто зазначити, що на дану категорію трудових договорів поширюється загальне положення про робочий час, тобто відповідно до ст. 50 КЗпП, нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень [3]. По-друге, проблемним є відсутність визначеності строків та способу повідомлення роботодавцем працівника про необхідність приступити до роботи, таке повідомлення може здійснюватися письмово, за допомогою засобів електронних комунікацій, шляхом укладення актів про виконання роботи тощо. Щодо особливостей встановлення строків, то такі строки можуть бути встановлені в тижнях, днях або годинах, в залежності від змісту та специфіки виконуваної роботи. При цьому варто враховувати, що такий строк повідомлення працівника повинен бути достатнім для своєчасного початку виконання працівником своїх обов'язків. По-третє, законодавець обмежив у кількості укладання таких договорів. Відповідно до ст. 21-1 КЗпП кількість трудових договорів з нефіксованим робочим часом в одного роботодавця не може перевищувати 10 % загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець. Роботодавець (роботодавець — фізична особа), який використовує працю менше ніж 10 працівників, може укладати не більше одного трудового договору з нефіксованим робочим часом. У разі порушення даного правила на роботодавця може накладатися штраф відповідно до положень ст. 265 КЗпП: перевищення встановленої допустимої кількості трудових договорів з нефіксованим робочим часом або ведення неправдивого обліку робочого часу працівника, який працює за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, стосовно фактично виконуваної ним роботи – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а також за оформлення працівника на неповний робочий час або за трудовим договором з нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи протягом усього робочого часу, устанавленого на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати.

Цікавим є те, що трудовий договір з нефіксованим робочим часом за своєю юридичною силою є аналогом популярного у світі договору «zero hours contract», який активно використовують у провідних країнах світ.

Одним із прикладів роботи за трудовим договором з нефіксованим робочим часом – є фріланс. В Україні, як і у більшості країн світу, також відбувається глибока трансформація зайнятості. Ідеться про зміну її основних форм, видів та змісту. Вітчизняний ринок праці поступово запозичує загальносвітові тенденції. Вже сьогодні принциповими інноваціями у сфері зайнятості можна вважати лізинг персоналу, дистанційну зайнятість, нестандартні графіки робочого часу, фріланс тощо. Фріланс визначається як робота, під час якої людина бере на себе контрактну роботу від компаній і організацій, але не є в штаті та працює не на компанію, а на себе. Тобто фрілансерів не вважають співробітниками компаній, в яких вони працюють, а скоріше підрядниками [4]. Серед основних ознак фрілансеру, які принципово відрізняють його від традиційних форм зайнятості, можна виділити: 1) відсутність для фрілансера таких понять як основне місце

роботи. Фрілансер протягом певного періоду часу може як співпрацювати одразу з кількома роботодавцями або лише з одним, так і взагалі тимчасово знаходитись без роботи; 2) оплата праці фрілансера не є нормованою та напряму залежить від обсягу виконаної роботи; 3) віддалена робота для фрілансера звичайна, однак далеко не обов'язкова ознака. Фрілансер цілком здатен працювати в офісі роботодавця, якщо цього вимагає специфіка роботи, яку він виконує, або йому просто так зручніше. Інша справа, що він не зобов'язаний знаходитись протягом усього робочого часу на робочому місці [5].

Пунктом 6-2 ст. 24 КЗпП передбачено, що додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору з нефіксованим робочим часом. Звернемо увагу на оформлення даного договору в умовах воєнного стану. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» № 2421-ІХ від 18.07.2022 були внесені зміни і до ч. 1 ст. 24 КЗпП. Це означає, що тепер наказу про прийняття працівника на роботу на умовах нефіксованого робочого часу недостатньо. Проте у ч. 1 ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» зазначені певні особливості укладення договору в даних умовах, а саме у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору [6]. Таким чином, у період дії воєнного стану письмова форма трудового договору з нефіксованим робочим часом не є обов'язковою. Хоча варто зазначити, що після завершення дії воєнного стану може постати питання про оформлення трудового договору в письмовому вигляді, тож краще одразу дотриматися цих правил. Для цього потрібно щоб працівник написав заяву, а роботодавець видав наказ про призначення на роботу. Окрему увагу варто приділити змісту та інформації, яка зазначається при укладенні договору. Наказом Мінекономіки від 26.10.2022 № 4179 було затверджено примірну форму трудового договору з нефіксованим робочим часом, хоча зразкова форма договору має необов'язковий та рекомендаційний характер [7]. Водночас при укладенні договору у змісті такого договору мають бути присутні умови, які є обов'язковими: 1) спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи, який повинен бути достатнім для своєчасного початку виконання працівником своїх обов'язків; 2) спосіб та максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або про відмову від її виконання у випадках, передбачених частиною восьмою цієї статті; 3) інтервали, під час яких від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні); 4) розмір оплати праці за залучення до роботи поза межами базових днів або годин; 5) додаткові підстави для припинення договору (за необхідності).

Трудовий договір обумовлює певний період часу, днів, тижнів, годин коли робота може виконуватись, такий період не має перевищувати шести днів та 40 годин на тиждень, тобто стандартні інтервали робочого часу встановлені ст. 50, 52 КЗпП. Під базовими днями та годинами слід розуміти часові інтервали, які відповідно до умов такого договору від працівника можуть вимагати працювати, при цьому робота в такі базові дні та години може надаватись тільки за наявності відповідної потреби роботодавця, варто зазначити, що сторони мають свободу у встановлених законодавством інтервалах в межах максимальних норм, наприклад, три дні на тиждень по дванадцять годин на день або п'ять днів на тиждень по вісім годин на день. Мінімальна тривалість робочого часу, яка може бути встановлена в трудовому договорі з нефіксованим робочим часом становить не менше 32 годин на місяць.

У трудовому договорі з нефіксованим робочим часом можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення, які повинні бути пов'язані із здібностями чи поведінкою працівника або іншими причинами економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру.

Не зважаючи на широке коло прав працівників передбачених різним нормативно-правовими актами, особи, які працюють за трудовим договором з нефіксованим робочим часом мають свої «особливі» права. По-перше, працівник має право відмовитися від виконання роботи, якщо 1) роботодавець вимагає виконання роботи поза межами базових днів та годин; 2) йому було повідомлено про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом; 3) особа є тимчасово непрацездатною; 4) особа виконує державні або громадські обов'язки. В інших випадках відмова працівника від виконання роботи у базові дні та години є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності. По-друге, працівник має право реалізувати свої здібності шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. Роботодавець не може забороняти або перешкоджати працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, виконувати роботу за трудовими договорами з іншими роботодавцями. Виконання роботи на умовах нефіксованого робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників, ст. 21-1 КЗпП. По-третє, працівник, який відпрацював на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом понад 12 місяців, має право звертатися до роботодавця з вимогою укладення строкового або безстрокового трудового договору на умовах загальновстановленого у роботодавця графіка роботи з відповідною оплатою праці. За результатами розгляду зазначеної вимоги роботодавець зобов'язаний протягом 15 календарних днів з дня звернення працівника укласти з ним такий строковий або безстроковий трудовий договір або надати йому в письмовій формі обґрунтовану відповідь про відмову укласти такий трудовий договір. У разі відмови роботодавця укласти такий строковий або безстроковий трудовий договір працівник має право повторно звертатися з відповідною вимогою протягом усього строку

дії трудового договору з нефіксованим робочим часом, але не раніше ніж через 90 днів з дня отримання відповіді роботодавця на попередню його вимогу.

Говорячи про обов'язки треба зазначити, що статтею 21-1 КЗпП не передбачено певних особливостей для працівників, які працюють за трудовим договором з нефіксованим робочим часом. Тому на них поширюється загальне положення ст. 139 КЗпП за яким працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержуватися трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір та ін.

Правильна організація оплати праці з умовами та результатами праці слугують важливим чинником стимулювання продуктивності праці, зацікавленість працівника в підвищенні результативності і якості роботи. Так, дослідження, проведені на предмет виявлення пріоритетів у мотивації трудової діяльності працівників на підприємствах різних форм власності, засвідчили, що основним пріоритетом у праці в сучасних умовах воєнного стану є її оплата [8, с. 19]. За свою роботу працівник отримує заробітну плату. Відповідно до ст. 94 КЗпП заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації та максимальним розміром не обмежується. Заробітна плата виплачується працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, за фактично відпрацьований час. Особливим є те, що у разі ненадання роботодавцем роботи працівникові, заробітна плата за відрядної системи оплати праці протягом календарного місяця повинна бути виплачена працівникові у розмірі, не меншому за розмір заробітної плати працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, – за 32 години робочого часу. Отже, якщо протягом місяця у роботодавця не виникло потреби залучення працівника до роботи, якщо загальний час роботи працівника не перевищує визначеної договором нормальної тривалості робочого часу, така робота має бути оплачена у розмірі, визначеним трудовим договором. У разі перевищення нормальної тривалості робочого часу, тобто в надурочний час, праця оплачується на підставі ст. 106 КЗпП в подвійному розмірі годинної ставки.

Вважаємо за необхідне також зробити порівняльний аналіз договору з нефіксованим робочим часом з його цивільно-правовим аналогом. Розглянемо дане порівняння на прикладі фрілансу. До впровадження трудового договору з нефіксованим робочим часом аналіз зібраної практики свідчить, що основною формою взаємодії на той час було виконання роботи на підставі цивільно-правової угоди або надання послуг від імені ФОП (яким і був фрілансер) на підставі договору. Л. Ю. Прогнолюк зазначає, що оскільки фріланс не був передбачений чинним трудовим законодавством України, фрілансери перебувають поза правовим полем, а тому змушені були реєструватися як суб'єкти підприємницької діяльності або працювати нелегально. Нині значний сегмент самозайнятості в нашій країні є елементом неформального або тіньового ринку, оскільки більшість працюючих у ньому офіційно не зареєстрована і не сплачує податків [9, с. 159]. Наслідкову проблему даних відносин слушно зазначили І. Б. Котерлін та А. Т. Штих, праця фрілансерів має переваги для замовників. Замовник платить лише за якісну виконану роботу, тобто за результат, а не за відпрацьований робочий день. Припинити співпрацю з фрілансером можна набагато простіше, ніж звільнити штатного працівника. Разом з перевагами були й свої недоліки: по-перше, неможливість повною мірою контролювати процес виконання роботи, що могло призвести до порушення строків, а іноді ставити під загрозу виконання проєкту; по-друге, відсутність трудового договору, що не дає можливості захистити свої інтереси в суді; по-третє, проблеми з оплатою або отримання неякісної послуги, короткостроковості відносин між сторонами, труднощі щодо належного захисту конфіденційної інформації та комерційної таємниці, які можуть стати відомі виконавцю під час виконання роботи, неотримання належного захисту, оподаткування відносин [10, с. 70].

Отже врегулювання даних відносин цивільно-правовим договором зумовлює виникнення певних проблем: для робітника це: 1) проблеми викликані як наслідок реєстрації ФОП: процедура, яка займає певний час, сплата податків, отримання ліцензії, ведення обліку результатів своєї підприємницької діяльності і т. ін. або взагалі нелегальна праця; 2) за наявності цивільного договору відсутність гарантій передбачених трудовим законодавством (відпустка, лікарняний листок і т. д.), відсутність взагалі гарантій у разі нелегальної роботи (звільнення на розсуд роботодавця, не оплата праці або не повна її оплата і т. д.), що мінімізує або навіть унеможлиблює захист своїх прав в суді; 3) відсутність належно оформлених «відносин»; 4) можливість виникнення проблем самоорганізації, зловживання вільним часом; 5) у разі нелегальної роботи можливі випадки коли роботодавець може вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої договором (що прямо обмежується трудовим законодавством, а саме ст. 31КЗпП). Для роботодавця такими проблемами є: 1) неможливість мирним, належним чином контролювати виконання роботи (погрози не оплатити роботу), можливе порушення терміну виконання роботи; 2) також відсутність належно оформлених «відносин»; 3) за відсутності цивільно-правового договору існує ризик «зникнення» фрілансера після передоплати. Також доробка або переробка завдання вимагає додаткової оплати, послуги фрілансера дорожчі у короткостроковому періоді, ніж праця штатного працівника; 4) штрафи за приховування доходів та уникнення від сплати податків у випадку нелегальної діяльності; 5) авторське

право на виконанні роботи залишається за фрілансером; б) правил трудового розпорядку дотримуватися фрілансер не зобов'язаний, як і часу, коли він буде виконувати роботу – це ключова відмінність з трудовими відносинами.

Позитивними особливостями, які передбачені трудовим договором з нефіксованим робочим часом є: 1) можливість займатися кількома проектами, фрілансер може вести паралельно кілька проектів, що дозволяє розширити сферу діяльності та забезпечити більш різноманітний досвід; 2) стосовно оплати праці, якщо використовується відрядна система оплати праці, то згідно встановленим у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом відрядними розцінками заробітна плата виплачується працівникові за фактично виконану роботу. Але, 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; 3) право працівника звернутись з вимогою до роботодавця укласти з ним строковий або безстроковий трудовий договір на умовах загальнозстановленого у роботодавця графіка роботи з відповідною оплатою праці; 4) гарантія захисту працівника від свавілля роботодавця, згідно ст. 21-1 КЗпП працівник має право відмовитися від виконання роботи, якщо роботодавець вимагає виконання роботи поза межами базових днів та годин або якщо йому було повідомлено про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом. Щодо негативної сторони, то проблемним, як ми вже зазначали раніше, залишається спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи, який повинен бути достатнім для своєчасного початку виконання працівником своїх обов'язків, а також спосіб та максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або про відмову від її виконання у випадках, передбачених ст. 21-1 КЗпП. Це питання повинно бути вирішене як найшвидше, оскільки невизначеність та недосконалість може призводити до появи випадків зловживання роботодавцем цим положенням.

Висновки. Проаналізувавши особливості договору з нефіксованим робочим часом та проглянувши основні недоліки його цивільно-правових аналогів та недоліків самого договору можна дійти висновку, що використання трудового договору з нефіксованим робочим часом посилює мобільність працівника, дає більшу свободу вибору у реалізації права на працю, а також створює зручний законодавчий механізм легалізації праці фрілансерів, які надають перевагу виконанню короткострокових проектів та не обмежуються виконанням робіт у одного замовника. Договір належним чином врегулював питання нестандартних форм зайнятості для осіб, які виконують роботу на непостійній основі, урахував всю специфіку та особливості умов праці таких осіб, підвищив рівень соціальної захищеності даної категорії населення та в подальшому виведе таких осіб з тіньового сектору зайнятості.

З вище викладеного ми можемо прослідкувати тенденцію розвитку трудового законодавства від проблеми, яка полягала у відсутності нормативного закріплення даного виду договору, і до сучасного, позитивного розширення трудового законодавства. На прикладі фрілансу ми можемо дійти висновку, що змінами Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» № 2421-IX від 18.07.2022 законодавець мав на меті законодавчо підтримати певні види професій актуальність яких набирає значних обертів на ринку праці, закріпивши за ними базові соціальні гарантії, наприклад, відпустка, заробітна плата і т. д. Дані договори є гарною альтернативною договорам цивільно характеру від яких поступово треба відмовлятися.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу : Закон України від 18 липня 2022 р. № 2421-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-IX#Text>
2. Коментар мінекономіки до Закону України від 18 липня 2022 р. № 2421-ix «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 16.08.2022. URL: <http://surl.li/okzfx>
3. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. Заболотная Н. Я. Фріланс як нова форма зайнятості та трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 1. С. 143–145. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-1/34>
5. Андропова В. А. Правове регулювання праці фрілансерів. *Правове життя сучасної України* : у 3 т. : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.). Одеса : Гельветика, 2020. Т. 2. С. 184–186. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/12772/Андропова%20В.%20А.%20Правове%20регулювання%20праці%20фрілансерів.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 19 липня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
7. Про затвердження Примірної форми трудового договору з нефіксованим робочим часом : наказ Мінекономіки від 26 жовтня 2022 р. № 4179. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Download?id=75fac78e-f2a9-4c71-bbca-2d6b5ca0d67b>

8. Про колективні договори та угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>

9. Прогнолюк Л. Ю. Проблеми правового регулювання дистанційної роботи в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 1. С. 157–160. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-1/38>

10. Котерлін І. Б., Штих А. Т. Нормативно-правове регулювання нестандартної зайнятості населення в Україні через вплив пандемічного обмеження. *Актуальні проблеми сучасної юриспруденції*. 2021. № 1. С. 69–72. URL: http://apnl.dnu.in.ua/1_2021/1_2021.pdf

REFERENCES:

1. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo udoskonalennia pravovoho rehuliuвання dystantsiynoi, nadomnoi roboty ta roboty iz zastosuvanniam hnuchkoho rezhymu robochoho chasu. (2022, July 18). [On the introduction of amendments to some legislative acts of Ukraine regarding the improvement of the legal regulation of remote work, home work and work with the application of flexible working hours]. *Zakon Ukrainy № 2421-IKh*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-IX#Text> [in Ukrainian].

2. Komentar minekonomiky do Zakonu Ukrainy vid 18 lypnia 2022 r. № 2421-ix «Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv ukrainy shchodo vrehuliuвання trudovykh vidnosyn z nefiksovanym robochym chasom». (2022, August). [Commentary of the Ministry of Economy to the Law of Ukraine of July 18, 2022 No. 2421-ix "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Regarding the Regulation of Labor Relations with Unfixed Working Hours"]. Retrieved from: <http://surl.li/okzfx> [in Ukrainian].

3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy. (1971, December 10). [Labor Code of Ukraine]. *Zakon № 322-VIII*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].

4. Zabolotnaia, N. Ya. (2022). Frilans yak nova forma zainiatosti ta trudovykh vidnosyn. [Freelance as a new form of employment and labor relations]. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal*. № 1. 143-145. Retrieved from: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-1/34> [in Ukrainian].

5. Andronova, V. A. (2020). Pravove rehuliuвання pratsi frilanseriv. [Legal regulation of the work of freelancers]. *Pravove zhyttia suchasnoi Ukrainy : u 3 t. : materialy Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Odesa, 15 trav. 2020 r.)*. Odesa : Helvetyka, T. 2. 184-186. Retrieved from: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/12772/Andronova%20V.%20A.%20Pravove%20rehuliuвання%20pratsi%20frilanseriv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

6. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu. (2022, July 19). [On the organization of labor relations under martial law]. *Zakon Ukrainy № 2136-IKh*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> [in Ukrainian].

7. Pro zatverdzhennia Prymirnoi formy trudovoho dohovoru z nefiksovanym robochym chasom. (2022, October 26). [On the approval of the Sample form of the employment contract with non-fixed working hours]. *Nakaz Minekonomiky № 4179*. Retrieved from: <https://www.me.gov.ua/Documents/Download?id=75fac78e-f2a9-4c71-bbca-2d6b5ca0d67b> [in Ukrainian].

8. Pro kolektyvni dohovory ta uhody. (1993, July 1). [On collective agreements and agreements]. *Zakon Ukrainy №3356-KhII*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> [in Ukrainian].

9. Prohnoliuk, L. Yu. (2022). Problemy pravovoho rehuliuвання dystantsiynoi roboty v Ukraini. [Problems of legal regulation of remote work in Ukraine]. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal*. № 1. 157-160. Retrieved from: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-1/38> [in Ukrainian].

10. Koterlin, I. B., & Shtykh, A. T. (2021). Normatyvno-pravove rehuliuвання nestandardnoi zainiatosti naselennia v Ukraini cherez vplyv pandemichnoho obmezhenia. [Regulatory and legal regulation of non-standard employment of the population in Ukraine due to the impact of pandemic restrictions]. *Aktualni problemy suchasnoi yurysprudentsii*. № 1. 69–72. Retrieved from: http://apnl.dnu.in.ua/1_2021/1_2021.pdf [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції: 9.11.2023