

ЗАПРОВАДЖЕННЯ НОВОЇ ФОРМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ

5 серпня Президент підписав Закон від 18.07.2022 р. №2421-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» (раніше законопроект №5161).

Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування. Його було опубліковано в "Голосі України" №162 від 09.08.2022 р. Відповідно норми Закону №2421 почали діяти з 10 серпня.

Метою закону є урегулювання питання нестандартних форм зайнятості для осіб, які виконують роботу на непостійній основі, забезпечення гнучкості у виборі організації трудових відносин, посилення мобільності працівника при реалізації права на працю.

Закон вводить новий вид трудового договору — трудовий договір з нефіксованим робочим часом. Основна умова такого трудового договору — конкретний час виконання роботи не встановлюється. Роботодавець не гарантуватиме постійну роботу для працівника. Працівник виконуватиме роботу «за викликом» роботодавця.

Роботодавець самостійно визначатиме необхідність та час залучення працівника до роботи, обсяг роботи. В передбачений трудовим договором строк роботодавець погоджуватиме з працівником режим роботи та тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи. При цьому повинні дотримуватися вимоги законодавства щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку.

Зокрема, у КЗпП України в статті 21¹ закріплено **нову форму трудового договору** – «**Трудовий договір з нефіксованим робочим часом**», як особливий вид трудового договору, умовами якого заздалегідь не встановлено конкретний час виконання роботи, а обов'язок працівника виконувати таку роботу, яка виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно.

Типова форма трудового договору з нефіксованим робочим часом має бути затверджена Мінекономіки.

Кількість укладених трудових договорів з нефіксованим робочим часом не може перевищувати **10%** загальної кількості трудових договорів.

Юридичні особи та ФОП, які використовують найману працю менше ніж 10 працівників, зможуть укласти не більше одного трудового договору з нефіксованим робочим часом.

У договорі передбачено закріплення інформації 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, 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;

- інтервали, в які від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні).

Кількість базових годин не може перевищувати 40 годин на тиждень, а кількість базових днів не може перевищувати 6 днів на тиждень.

Працівник зможе відмовитися від виконання роботи у таких випадках:

- якщо роботодавець вимагає виконання роботи поза межами базових днів і годин;

- якщо йому було повідомлено про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом.

Однак відмова працівника від виконання роботи у базові дні та години, визначені договором, є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності, крім випадків відмови у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю чи виконанням державних або громадських обов'язків, а також повідомленням власником або уповноваженим ним органом працівнику про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом.

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.

У разі згоди працівника на залучення до роботи поза межами базових днів або годин його робота оплачується у розмірі, не меншому ніж передбачено умовами трудового договору, а у разі перевищення нормальної тривалості робочого часу — в порядку, передбаченому **статтею 106 КЗпП України** (оплата роботи в надурочний час).

Роботодавець не може забороняти або перешкоджати працівникові, що виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, виконувати роботу за іншими трудовими договорами. Виконання роботи на умовах нефіксованого робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Працівник, який працює за трудовим договором з нефіксованим робочим часом **не менше шести місяців**, має право вимагати від роботодавця укладення трудового договору на умовах повного робочого часу або безстрокового трудового договору.

У трудовому договорі з нефіксованим робочим часом можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення. Для цього **ч. 1 ст. 36 КЗпП України** пропонується доповнити новим пунктом- «**8 - підстави, передбачені трудовим договором з нефіксованим робочим часом, контрактом**».

За змінами до ч. 5 ст. 8 Закону про ЄСВ, при нарахуванні заробітної плати (доходів) працівникам, які працюють за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, ставка ЄСВ, встановлена цією частиною, застосовується до визначеної бази нарахування незалежно від її розміру.

*Правовий інспектор праці ПМГУ
Володимир ПРОРОК*