

**АДАПТАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ДО УМОВ СЬОГОДЕННЯ:
СПРОЩЕНИЙ РЕЖИМ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ФРІЛАНС****THE ADAPTATION OF LABOR RELATIONS TO TODAY'S CONDITIONS:
SIMPLIFIED REGULATORY REGIME AND FREELANCE**

Лисенко О.С., студентка VI курсу юридичного факультету
Чорноморський національний університет імені Петра Могили

Валецька О.В., к.ю.н.,
доцент кафедри історії та теорії держави і права
Чорноморський національний університет імені Петра Могили

Стаття присвячена висвітленню таких новел трудового законодавства, як спрощений режим регулювання трудових відносин та трудовий договір з нефіксованим робочим часом, або фріланс. З кожним роком у суспільстві виникає все більше нових правовідносин, які потребують нагального реагування з боку органів державної влади та прийняття нормативно-правових актів, які спрямовані на подальше їх узаконення. Але інколи трапляються ситуації, коли вже існуючі правовідносини доводиться приводити у відповідність до умов, в яких в той момент перебуває країна. Наразі мова йдеться про військову агресію на території України. Саме тому влада, визнаючи складність ситуації у якій опинилися громадяни, спрямовує політику на якомога продуктивну адаптацію, аби кожен мав змогу й далі працювати на користь собі та державі. Адже найбільша частина бюджету складається саме з податків, а нам відомо, що саме заробітна плата є базою оподаткування.

Саме тому подальша зайнятість населення є дуже важливим фактором функціонування країни. Таким чином, органи державної влади змушені адаптуватися, надаючи можливість роботодавцю та працівнику встановити такі умови праці, які є вигідними та зручними для обох сторін, в межах чинного трудового законодавства. Це дозволить, попри всі труднощі, підтримувати якомога найвищі показники зайнятості населення та скоротити рівень безробіття. У такий спосіб, зазначені переваги йдуть ще й на користь державі.

Такий вид зайнятості як фріланс набув популярності в Україні декілька років тому. Це пов'язано з бажанням значної частини вже працевлаштованих осіб знайти більше джерел доходу, а також інші ширші можливості, як, наприклад, свобода у виборі часу, місця та форми роботи. Але через відсутність державного регулювання такої діяльності, фрілансери фактично перебували у правовому вакуумі, були змушені або реєструватися як суб'єкти підприємницької діяльності, або працювати нелегально, не маючи при цьому жодних державних гарантій.

Через те введення в дію трудового договору з нефіксованим робочим часом стане великим початком функціонування сфери фрілансу, адже під правовим захистом перебуватимуть як роботодавці (колишні замовники), так і працівники (фрілансери).

Ключові слова: трудові відносини, спрощений режим регулювання трудових відносин, трудовий договір з нефіксованим робочим часом, фріланс.

The article is devoted to the coverage of such novelties of labor legislation as a simplified regime for regulating labor relations and an employment contract with non-fixed working hours, or freelancing. Every year, more and more new legal relations arise in society, requiring an urgent response from public authorities and the adoption of regulatory legal acts aimed at their further legalization. But sometimes there are situations when existing legal relations have to be brought into line with the conditions in which the country is now. We are talking about military aggression on the territory of Ukraine. That is why the government, recognizing the complexity of the situation in which citizens find themselves, directs policy towards productive adaptation, so that everyone has the opportunity to continue working for their own benefit and the state. After all, the largest part of the budget consists of taxes, and we know that wages are the basis of taxation.

Therefore, further employment of the population is a very important factor in the functioning of the country. Thus, state authorities adapt, allowing the employer and employee to establish such working conditions that are beneficial and convenient for both parties, within the limits of the current labor legislation. This will allow, despite all the difficulties, to maintain high employment rates and reduce the unemployment rate. Thus, these advantages also go to the benefit of the state.

This type of employment as freelancing gained popularity in Ukraine several years ago. This is due to the desire of a significant part of the employed persons to find more sources of income, as well as other broader opportunities, such as freedom in choosing the time, place and form of work. But due to the lack of state regulation of such activities, freelancers were actually in a legal vacuum, they were forced to either register as business entities or work illegally, without having any state guarantees.

Therefore, the introduction of an employment contract with non-fixed working hours will be a great start to the functioning of the freelance sphere, because both employers (former customers) and employees (freelancers) will be under legal protection.

Key words: labor relations, simplified regime of regulation of labor relations, employment contract with non-fixed working hours, freelancing.

Постановка проблеми. В умовах новітнього часу наша держава Україна, як і всі інші країни світу, перебуває на шляху акомодатції та постійних змін, котрі торкаються врегулювання як зовнішньо- так і внутрішньодержавних правовідносин. Безперервний розвиток суспільства щоразу потребує нових, адаптованих правових норм, які надаватимуть можливість надалі діяти на користь собі та державі, при цьому не порушуючи прав та обов'язків, передбачених Конституцією.

Особливо це важливо в тих умовах, в яких опинилася країна з початку повномасштабного вторгнення зі сторони РФ. Наразі держава змушена негайно реагувати на різні обставини, існувати та діяти з мінімальними вимогами до громадян та бізнесу, при цьому не порушуючи умов життєдіяльності в її межах та баланс надходжень фінансів для можливості подальшого функціонування.

Це так званий режим енергозбереження, в якому повинні злагоджено діяти дві категорії: суспільство та влада, аби за мінімальних можливостей забезпечити якомога найбільшу ефективність.

Постановка мети. Метою статті є визначення та характеристика таких нових форм трудових відносин як спрощений режим регулювання трудових відносин та фріланс (трудоий договір з нефіксованим робочим часом).

Виклад основного матеріалу. За останні пів року Верховною радою України були розроблені та прийнято сотні нормативно-правових актів та внесено безліч змін до національного законодавства, покликаних віднайти нові можливості для розвитку та діяльності. Одним із таких етапів можна вважати Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого

і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19 липня 2022 року [1].

Згаданий Закон покликаний врегулювати трудові відносини з найменшим навантаженням на малий та середній бізнес і його часовими рамками є дія воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану». Втрачає Закон чинність з дня припинення або скасування воєнного стану. На нашу думку, дія такого акта має продовжуватися щонайменше місяць після припинення чи скасування воєнного стану, так як післявоєнний період певний час ще буде даватися в знаки і за-для ефективного виходу із такого стану такий різкий перехід до звичного регулювання може негативно вплинути на діяльність як самих підприємств, так і його працівників.

Насправді, проект цього Закону було висунуто ще в першій половині 2021 року, було внесено безліч змін, поправок та доповнень, що можна відслідкувати в порівняльній таблиці [2]. На скоріше прийняття вплинули події, які сколихнули країну в кінці лютого 2022 року.

Звертаючись до основних положень нормативно-правового акта, варто зазначити, що Кодекс законів про працю України (далі – Кодекс) зазнав низки змін та поповнився цілою новою Главою III-Б під назвою «Спрощений режим регулювання трудових відносин». Остання передбачає особливості застосування такого режиму, надання відпусток, укладення трудового договору та його припинення й строки виплати заробітної плати в умовах спрощеного режиму.

Такий режим регулювання трудових відносин застосовується на добровільних засадах до трудових відносин, які виникають:

1) між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва відповідно до закону з середньою кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб;

2) між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого за місяць становить понад вісім розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

Добровільність у цьому випадку означає, що працівник та роботодавець самостійно вирішують можливість застосування такого режиму. До того ж, останній передбачає можливість встановлення індивідуальних умов праці працівника безпосередньо у трудовому договорі. Тобто, з урахуванням положень, передбачених Главою III-Б, «сторони трудового договору на власний розсуд за взаємною згодою можуть врегулювати свої відносини в частині виникнення і припинення трудових відносин, системи оплати праці, норм праці, розміру заробітної плати з урахуванням встановленої законом мінімальної заробітної плати, надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, норм робочого часу та відпочинку з додержанням нормальної тривалості робочого часу на тиждень, тривалості щотижневого безперервного відпочинку та інших прав і гарантій, визначених Кодексом».

Надання відпусток також відбувається з урахуванням певних особливостей. Так, щорічна відпустка, на прохання працівника, може бути поділена на частини будь-якої тривалості, або надана повної тривалості з урахування такої встановленими нормами Кодексу. Тобти зникає вимога про основну безперервну частину, яка має становити не менше 14 календарних днів. Відпустка без збереження заробітної плати, як і раніше, надається строком не більше 15 днів, але за умови, що така взагалі передбачена трудовим договором. Без змін залишається і виплата заробітної плати за весь час щорічної відпустки, тобто до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором [3].

Умови з приводу трудового договору залишаються майже в такій самій редакції, в якій регулюються звичайні

трудова відносини. Мова йде і строковість/безстроковість, умови праці, повідомлення про їх покращення або погіршення, залучення до надзвичайних і нічних робіт (але зазначене має обов'язково передбачатися у трудовому договорі).

Заробітна плата виплачується працівникові у строки, визначені трудовим договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів. В цьому випадку, у порівнянні зі звичайним режимом регулювання, не передбачено положення про виплату не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється остання.

Цікавим є положення про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за обставинами, котрі не передбачаються Кодексом. У такому випадку роботодавець має надати працівнику компенсаційну виплату в розмірі, передбаченому трудовим договором, але не менше:

1) половини мінімальної заробітної плати – якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить не більше 30 днів;

2) мінімальної заробітної плати – якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад 30 днів;

3) трьох мінімальних заробітних плат – якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад один рік;

4) п'яти мінімальних заробітних плат – якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад два роки.

Таким чином, законодавець надає працівникові впевненість у тому, що він не залишиться без коштів для подальшого існування у разі звільнення з непередбачених Кодексом обставин, котрі в свою чергу мають бути обґрунтованими. І це дійсно важливо, тому що наразі виникають великі складнощі з пошуком роботи. У такий спосіб держава надає підтримку своїм громадянам.

У згаданому випадку розірвання трудового договору відбувається «шляхом підписання додаткової угоди про розірвання трудового договору або в односторонньому порядку шляхом надіслання працівникові в порядку, визначеному трудовим договором, або рекомендованим листом з описом вкладення посадовій особі повідомлення про розірвання трудового договору».

Важливо також зазначити, що під час застосування спрощеного режиму норми статті 43 Кодексу (для довідки – розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)) застосовуються лише до працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів [1].

У випадку, якщо певні аспекти застосування спрощеного режиму трудових відносин не будуть врегульовані Главою III-Б, звісно, в цьому випадку користуємося нормами Кодексу, які регулюють звичні нам трудові відносини.

Так само, у серпні 2022 року після прийняття та набрання чинності Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з не¹ісованим робочим часом», Кодекс поповнився статтею 2¹, яка має назву «Трудовий договір з нефіксованим робочим часом» [4]. У суспільстві зазначена норма має дещо іншу, неофіційну назву «про фрїланс». Але на відміну від попередніх новел про спрощений режим регулювання, така ініціатива була започаткована трохи раніше, ще у 2019 році.

В той час Кабінет міністрів України планував провести реформу сфери зайнятості та ухвалити нове трудове законодавство, у якому враховуватимуться такі види зайнятості, як робота з дому та робота з гнучким графіком. Важливо зазначити, що ці види працевлашту-

вання в Україні вже давно існують та використовуються, однак досі вони не були закріплені на законодавчому рівні.

Замість таких трудових договорів компанії часто (особливо в ІТ) укладають цивільно-правові договори, а самі фрілансери оформлюються як підприємці. І в такому разі вони позбавлені базових прав та гарантій, які може надавати Кодекс. Саме про це наголошується в пояснювальній записці до проекту Закону [5].

Зазначений вище законопроект було ухвалено ще у першому читанні у жовтні 2021 року. Його основу складає нова форма трудового договору – з нефіксованим робочим часом. Тоді юристи зазначали, що не всіх фрілансерів може зацікавити така нова форма. А вже співпраця за цивільно-правовим договором є більш вигідною для фрілансерів і роботодавців, хоча й тягне за собою інші ризики (наприклад, якщо державний орган визнає такі відносини трудовими, роботодавець нестиме адміністративну відповідальність).

Тож, розглянемо що собою являє трудовий договір з нефіксованим робочим часом. Згідно статті, яка регулює такі правовідносини, «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».

Цією статтею встановлюються вимоги і щодо кількості молітих таких трудових договорів. Так, у одного роботодавця ця кількість не може перевищувати 10 відсотків загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець. Але якщо роботодавцем укладено в загальному не більше 10 звичайних трудових договорів, тобто він використовує працю менше 10 осіб, то він обмежений можливістю укласти лише один трудовий договір з нефіксованим робочим часом.

Форма такого договору в положеннях конкретно не визначена. Ця прерогатива належить центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин. Саме він має затвердити примірні форми трудового договору з нефіксованим робочим часом.

Інформація, яка має в ньому зазначатися, наступна:

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).

За загальним правилом, тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин (базові години) та 6 днів (базові дні) на тиждень. У той же час працівникові надається можливість відмовитися від виконання роботи, якщо роботодавець вимагає виконання роботи поза основними днями та годинами або якщо йому було повідомлено про наявність роботи з порушенням мінімальних умов, встановлених трудовим договором з нефіксованим робочим часом.

Але якщо така відмова від виконання роботи, в межах визначеного робочого часу, є необґрунтованою, це є підставою притягнення його до дисциплінарної відповідальності, крім випадків відмови у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або виконанням державних чи громадських обов'язків, а також з вищезазначеної причини.

Положення статті визначають навіть мінімальну кількість годин, яку має відпрацювати особа за таким

трудоим договором – 32 години. Але у випадку якщо працівник не виконав такий план протягом місяця, йому все одно повинна бути виплачена заробітна плата не менше ніж за 32 години робочого часу відповідно до умов оплати праці, визначених трудовим договором. Така сама ситуація і з ненаданням роботодавцем роботи такому працівникові – розмір заробітної плати становить не менше розміру заробітної плати працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, – за 32 години робочого часу. Проте це стосується лише трудових відносин, у яких оплата здійснюється за відрядною системою. Такі умови, в першу чергу надають гарантії працівнику, котрий є стороною трудового договору з нефіксованим робочим часом. Саме тому, на нашу думку, це має стати відправною точкою для застосування такого роду договорів у фрілансі [4].

В цьому і полягає відмінність у порівнянні з цивільно-правовим регулюванням, де замовник може платити лише за якісно виконану роботу фрілансера, тобто за результат, а не за витрачений на роботу час. Розірвати співпрацю з фрілансером набагато простіше, ніж звільнити штатного працівника. Як недолік для замовника можна відзначити неможливість повністю контролювати процес виконання робіт, що може призвести до порушення термінів, а іноді ставити під загрозу реалізацію проекту [6, с. 70].

Підписуючи такий трудовий договір, особа має повну свободу займатися окрім фрілансу іншого роду діяльністю, так як положення статті 21¹ Кодексу прямо передбачають, що 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. Таким чином, якщо працівник має час та змогу, або якщо роботодавець не надає йому певну роботу, то перший беззаперечно може поєднувати дві роботи, тому що час – це гроші.

Цікавим є те, що положеннями статті, яка регулює розглянуті відносини, встановлюються додаткові підстави розірвання трудового договору, а саме: здібності, поведінка працівника або інші причини економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру. Таке уточнення з додаткових підстав було запропоновано лише у другому читанні, що вбачається з порівняльної таблиці до проекту Закону [7]. Але вони можуть бути застосовані лише у тому випадку, якщо такі прямо передбачаються трудовим договором. В такий спосіб, на нашу думку, законодавець надає гарантії роботодавцю в питанні врегулювання відносин між ним та працівником, особливо при виникненні складнощів під час надання або виконання роботи, або взагалі її відсутності. Але це також може потягти за собою негативні наслідки у формі зловживання.

Дуже важливо, що працівнику все ж надається можливість звернутися до роботодавця з вимогою укладення строкового або безстрокового трудового договору на умовах загальноновстановленого у роботодавця графіка роботи з відповідною оплатою праці. Головною умовою в цьому випадку є відпрацювання першим на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом понад 12 місяців.

Проте і роботодавець має право за результатами розгляду або прийняти або відхилити таку вимогу. Строк на вирішення цього питання – 15 днів, протягом якого він може укласти з працівником такий строковий або безстроковий трудовий договір або надати йому в письмовій формі обґрунтовану відповідь про відмову укласти такий трудовий договір [4].

Нам залишається дещо незрозумілим право повторно звернутися з відповідним проханням протягом усього строку дії трудового договору з нефіксованим робочим часом, але не раніше ніж через 90 днів з дня отримання відповіді роботодавця на попередній запит, у разі якщо

роботодавець відмовляється від укладення строкового або безстрокового трудового договору. По-перше, законодавцем не встановлено умов, які дійсно можна вважати обґрунтованими для надання відмови. По-друге, чому строк встановлюється саме не раніше ніж через 90 днів, що має відбутися за цей період. По-третє, не передбачено жодних положень з приводу наслідків повторної відмови в укладенні строкового або безстрокового трудового договору.

Висновки. Підсумовуючи, варто зазначити, що під час дії воєнного стану на території України, низка правовідносин потребує або потребувала змін. Саме тому введення в дію спрощеного режиму регулювання трудових відносин значно полегшить трудові відносини між працівником та роботодавцем, надасть їм можливість самостійно вирішувати певні нагальні питання, котрі стосуються умов праці. Звісно, це має відбуватися в рамках чинного трудо-

вого законодавства, але все одно надається певна свобода вибору. Тому що наразі суспільство нашої держави потребує мінімальних зобов'язань та максимальної гнучкості, аби й надалі продовжувати внутрішньодержавну функціональність.

Безумовно, початок врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом або, так званого, фрілансу, є великим кроком, адже це означає визнання, що його масштаби зростають, а світова економіка трансформується на те, що суб'єкти вже не хочуть працювати на загальне благо, а мають свої індивідуальні (персональні) цілі. Суспільство завжди підлаштовується під нові тенденції, видозмінюється та прогресує. Регресу бути не може, тому що людство ставить перед собою певні пріоритети в кожну наступну епоху. Саме тому одним із обов'язків держави є постійний моніторинг таких тенденцій та подальше їх правове регулювання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність : Закон України від 19.07.2022 р. № 2434-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20/sp:max50:nav7:font2#Text> (дата звернення: 10.10.2022 року).
2. Порівняльна таблиця до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 14.06.2022 р. № 5371. URL : <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=71653&pf35401=560410> (дата звернення 10.10.2022 року).
3. Кодекс законів про працю України : Кодекс України; Закон, Кодекс від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Дата оновлення: 19.08.2022 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 13.10.2022 року).
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом : Закон України від 18.07.2022 р. № 2421-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text> (дата звернення: 17.10.2022 року).
5. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» від 25.02.2022 р. URL : <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=71242&pf35401=543626> (дата звернення 19.10.2022 року).
6. Котерлін І. Б., Штих А. Т. Нормативно-правове врегулювання нестандартної зайнятості населення в Україні через впливи пандемічного обмеження. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2021. № 1. С. 69-72.
7. Порівняльна таблиця до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» від 07.07.2022 року. № 5161. URL : <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=71242&pf35401=560575> (дата звернення 19.10.2022 року).