

7. Звіт, що містить аналіз функціонування системи публічних закупівель та узагальнену інформацію про результати здійснення контролю у сфері закупівель за 2020 рік. *Офіційний вебпортал Міністерства економіки України*. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Download?id=1034998c-53cb-4da2-a0be181cb6e34490> (дата звернення 15.10.2022).
8. Про затвердження Положення про Державну аудиторську службу України: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.02.2016 р. № 43. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/43-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення 15.10.2022).
9. Русін М. В. Контроль у сфері публічних закупівель. *Електронний журнал «Ефективна економіка»*. URL: [http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/12\\_2020/112.pdf](http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/12_2020/112.pdf) (дата звернення 15.10.2022).
10. Результати діяльності Держаудитслужби, її міжрегіональних територіальних органів за січень–грудень 2021 року. *Офіційний вебпортал Державної аудиторської служби України*. URL: <https://dasu.gov.ua/ua/plugins/userPages/1985> (дата звернення 15.10.2022).
11. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 7 грудня 1984 р. № 8073-Х. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1984. № 51. Ст. 1122 (зі змінами).
12. Давиденко А., Павлюк С. Держаудитслужба в публічних закупівлях: чи ефективні моніторинги. *Звіт Трансперенсі Інтернешнл Україна*. URL: <https://ti-ukraine.org/wp-content/uploads/2020/07/Derzhadytsluzhba-v-publichnyh-zakupivlyah-chy-efektyvni-monitoryngy-1.pdf> (дата звернення 15.01.2022).
13. Про затвердження Порядку оформлення Держаудитслужбою та її міжрегіональними територіальними органами матеріалів про адміністративні правопорушення: Наказ Держаудитслужби від 01 грудня 2016 р. № 168. *Офіційний вісник України*. 2017. № 7. Ст. 229 (зі змінами).
14. Гострі кути моніторингу закупівель. *Офіційний вебпортал Державної аудиторської служби України*. URL: <https://dasu.gov.ua/ua/news/430> (дата звернення 16.10.2022).
15. Щодо контролю за дотриманням бюджетного законодавства у сфері закупівель: Лист Держказначейства від 11.12.2019 р. № 24-10-08/21940. *Радник у сфері публічних закупівель*. URL: <https://radnuk.com.ua/pravova-baza/lyst-derzhkaznacheystva-shchodo-kontroliu-za-dotrymanniam-biudzhethnoho-zakonodavstva-u-sferi-zakupivel/> (дата звернення 16.10.2022).

УДК 349.2

## ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ УКЛАДЕННЯ ТА ВИКОНАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ

*В. М. Борівська, Т. В. Михайліна*

*Анотація.* У статті досліджено особливості трудового договору з нефіксованим робочим часом. Встановлено, що на окремі положення договору щодо оплати праці та часу роботи поширюються загальні гарантії охорони праці. Також такий вид договору характеризується як наявністю диспозитивності встановлювати індивідуальні умови існування трудових відносин, так і жорсткими обмеженнями щодо обсягу його застосування у великій кількості.

*Ключові слова:* трудове право, трудове законодавство, трудові правовідносини, трудовий договір з нефіксованим робочим часом.

В останні роки характер трудових відносин роботодавців із працівниками все більше набуває нових нетипових форм взаємодії, що зумовлює необхідність модифікації механізму правового регулювання нових форм зайнятості. На подолання цієї необхідності ще в 2019 році Верховною Радою України було зареєстровано проєкт «Закону про працю» № 2708 від 28.12.2019 року [1], де вперше містилася згадка про введення у законодавство нового виду трудового договору, а саме трудового договору з нефіксованим робочим часом. Це нововведення «заморозилося» на етапі законопроєкту.

Проте, із початком війни в Україні, що потягло за собою наслідки у сфері трудових правовідносин, модернізація трудового законодавства отримала нову хвилю, під час якої було затверджено низку важливих змін щодо трудового права, зокрема і зміни щодо нової форми нетипової зайнятості. 18.07.2022 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом», яким внесено до законодавства про працю нову форму трудового договору, а саме – трудовий договір з нефіксованим робочим часом [2].

Вивченням правової природи нетипової зайнятості займалися такі науковці: Н. Вапнярчук, С. Головіна, О. Жадан, І. Кисельов, О. Костюченко, О. Коркін, А. Лушніков, М. Лушні-

кова, Д. Морозов, О. Моцна, Н. Нікітіна, В. Носенко, О. Пастушенко. Водночас затверджений Законом України трудовий договір з нефіксованим робочим часом є малодослідженим та потребує детального правового аналізу.

Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом», Кодекс законів про працю (далі – КЗпП України) доповнено статтею 21-1, яка спрямована на пряме врегулювання правовідносин, пов’язаних з укладенням та виконанням трудових договорів з нефіксованим робочим часом.

Відтак, згідно зі 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].

Аналізований вид договору наділений абсолютно новими характеристиками та містить низку вимог і особливостей щодо його виконання.

Насамперед слід зазначити, що обов’язковою формою укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом є проста письмова, тобто видача наказу про прийняття працівника на роботу на умовах нефіксованого робочого часу недостатньо. Водночас центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики з питань праці, протягом трьох місяців з дня набрання чинності цього Закону повинен розробити та затвердити примірну форму трудового договору з нефіксованим робочим часом [2].

Істотними умовами трудового договору з нефіксованим робочим часом, окрім загальних, є:

- спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи, який повинен бути достатнім для своєчасного початку виконання працівником своїх обов’язків;
- 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;
- інтервали, під час яких від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні).

Також у договорі сторони вправі встановити додаткові підстави для його припинення, які не передбачені трудовим законодавством.

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

Крім того, у ст. 21-1 КЗпП України визначаються максимальний та мінімальний час залучення працівника. Кількість базових годин, під час яких від працівника можуть вимагати працювати, не може перевищувати 40 годин на тиждень, а кількість базових днів не може перевищувати 6 днів на тиждень. А мінімальна тривалість робочого часу працівника, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, протягом календарного місяця становить 32 години [3].

Із зазначеного можна зробити висновок, що для працівника на умовах нефіксованого робочого часу діють однакові гарантії охорони праці щодо робочого часу і часу відпочинку, як і для працівника за звичайним трудовим договором. Це підтверджується наявністю права працівника відмовитися від виконання роботи, якщо роботодавець вимагає виконання роботи поза межами базових днів та годин, або працівнику було повідомлено про наявність роботи з порушенням мінімальних строків, або через тимчасову непрацездатність чи виконання державних або громадських обов’язків. Водночас працівника може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності за необґрунтовану відмову виконати роботу у базові дні та години.

До того ж, ця схема визначення мінімального і максимального часу залучення працівника до роботи відповідає загальній практиці у закордонних країнах щодо роботи за викликом

на умовах угоди «мінімум-максимум» (min-max contracts). Зокрема, Я. В. Свічкарьова вказує, що угода «мінімум-максимум» характеризується встановленням максимальної кількості годин, яку повинен відпрацювати працівник за наявності виклику, а також встановленням мінімальної кількості годин, за які роботодавцем повинна бути виплачена заробітна плата навіть якщо працівник залучався до роботи менше, ніж протягом мінімальної кількості годин [4, с. 79].

Варто зауважити, що вказівка саме на мінімальний і максимальний час є позитивною зміною законодавця у чинному законі, на відміну від положень законопроекту, де містилася вказівка лише на мінімальний час залучення працівника [1], що перешкоджало б іншій особливості трудового договору з не обмеженням працівника працювати за сумісництвом на іншій роботі.

Зі свого боку, за використання трудового договору з нефіксованим робочим часом існують і певні особливості умов оплати праці. По-перше, заробітна плата виплачується працівникові за фактично відпрацьований час, а не у фіксованому розмірі, як за звичайним трудовим договором. Також працівник і роботодавець можуть узгодити у трудовому договорі застосування відрядної системи оплати праці, за якої заробітна плата виплачується за фактично виконану працівником роботу за встановленими у трудовому договорі відрядними розцінками [5]. По-друге, у ст. 21-1 КЗпП України закріплено обов'язок для роботодавця у разі залучення до роботи працівника менше 32 годин на календарний місяць виплатити останньому заробітну плату не менше ніж за 32 години робочого часу [3]. По-третє, якщо працівник погоджується виконувати роботу поза межами базових днів або годин, то його робота оплачується у розмірі, не меншому, ніж передбачено умовами трудового договору, а у разі перевищення максимальної тривалості робочого часу на тиждень оплата здійснюється за правилами оплати роботи в надурочний час.

Відтак, оплата праці за трудовим договором з нефіксованим робочим часом характеризується наявністю гарантій для працівника у разі недонавантаження або перевантаження його робочими завданнями, що базуються на гарантіях для звичайного трудового договору.

Доволі цікавим є положення, в якому передбачається право для працівника, який відпрацював на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом понад 12 місяців, звернутися до роботодавця з вимогою укладення строкового або безстрокового трудового договору на умовах загальноновстановленого у роботодавця графіка роботи з відповідною оплатою праці. Роботодавець зобов'язаний протягом 15 календарних днів із 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 за працівником залишається право 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 [3]. Відтак, законодавець дає зрозуміти, що трудовий договір з нефіксованим робочим часом не має перспектив посісти конкуруюче місце із звичайним трудовим договором, а характеризується більше як тимчасовий вид договору на певний «перехідний період».

На підтвердження вищевказаного висновку законодавець встановив жорсткі обмеження для використання такого виду договору. А саме: законом передбачається, що кількість таких договорів в одного роботодавця не може перевищувати 10 % від загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець, а для роботодавців, які використовують працю менше ніж 10 працівників – не більше одного трудового договору з нефіксованим робочим часом. Проте для працівника жодних обмежень у кількості роботодавців немає.

**Висновки.** Трудовий договір з нефіксованим робочим часом має низку особливостей в істотних умовах договору, у питаннях робочого часу і відпочинку, оплати праці і т. д. Аналіз такого виду трудового договору дає змогу зробити висновок про доволі складний та змішаний характер договору. Договір із нефіксованим робочим часом є достатньо диспозитивним для роботодавця і працівника при вирішенні умов робочого часу і відпочинку та трудової взаємодії між собою.

З іншого боку, розглянутий вид трудового договору має жорсткі обмеження щодо масового застосування у трудовій сфері. Проте, не зважаючи на свою «оригінальність», порівняно

зі звичайним трудовим договором договір з нефіксованим робочим часом також містить гарантії охорони праці із встановленням мінімального і максимального робочого часу, забезпеченням належної понаднормової оплати праці або у разі недотримання роботодавцем мінімального часу трудового навантаження.

Узагальнивши все вищенаведене, можна зробити висновок, що законодавець, вносячи зміни до трудового законодавства, не мав на меті категоричне реформування трудових відносин, затверджуючи новий постійно діючий вид трудового договору, а лише надання суспільству інструменту для більшої легалізації трудових відносин в умовах війни при нестабільних робочих процесах.

*Abstract.* The article studies peculiarities of labor contract with non-fixed working time. It has been established that general labor protection guarantees apply to individual provisions of the contract with non-fixed working time for regarding wages and working hours. Also, 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.

*Keywords:* labour law, labour relations, labour contract, labour contract with unfixed working time.

### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Закон про працю: Проект Закону України від 28.12.2019 р., № 2708. URL: [http:// search.ligazakon.ua](http://search.ligazakon.ua) › l\_doc2.nsf › link1 (дата звернення: 14.02.2020).
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18 липня 2022 року, № 2421-ІХ. *Голос України*. 2022. № 162.
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 січня 1971 року, № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50 (зі змінами).
4. Мачуський В. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом. 2022. URL: [www.businesslaw.org.ua/employment-contract-with-non-fixed-working-hours/](http://www.businesslaw.org.ua/employment-contract-with-non-fixed-working-hours/) (дата звернення 12.10.2022 р.).
5. Свічкарьова Я. В. Проблемні питання трудового договору з нефіксованим робочим часом. *Актуальні проблеми приватного та публічного права*: мат. II Міжн. наук.-пр. інтернет-конф., присв. 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора О. І. Процевського (м. Харків, 27 березня 2020 року). Харків. 2020. С. 78–80.

УДК 347.983+347.986

## ПРАКТИЧНІ ТА ЗАКОНОДАВЧІ ПІДХОДИ ДО РОЗМЕЖУВАННЯ ЦИВІЛЬНОЇ ЮРИСДИКЦІЇ ВІД ІНШИХ ВИДІВ ЮРИСДИКЦІЙ

*Д. Л. Драч, І. В. Атаманчук*

*Анотація.* Стаття присвячена дослідженню практичних та законодавчих підходів до розмежування цивільної юрисдикції від інших видів юрисдикцій. За допомогою загальнонаукових методів (аналіз, синтез, дедукція, індукція, діалектичний, системно-структурний методи) з'ясовано значення правильно визначеної юрисдикції для ефективного провадження судочинства; приватнонаукові методи (правове моделювання, формально-юридичний метод) сприяли аналізу застосування критеріїв розмежування цивільної юрисдикції від інших видів юрисдикцій; спеціальні методи (кібернетичний, синергетичний методи) використовувалися для встановлення особливостей кожного критерію та їх системної взаємодії. Сформульовано класифікацію критеріїв розмежування юрисдикцій, з'ясовано вимоги до їх застосування, проаналізовано практичні та законодавчі підходи до розмежування цивільної юрисдикції від інших видів юрисдикцій на основі вироблених судовою практикою критеріїв.

*Ключові слова:* цивільна юрисдикція, критерії розмежування юрисдикцій, суб'єктний склад спірних правовідносин, предмет спору, характер спірних матеріальних правовідносин.

**Вступ.** Розмежування юрисдикцій є одним із найважливіших питань, яке вирішує суд під час відкриття провадження у справі та навіть розгляду справи по суті. Правильне вирішення цього питання судом сприяє ефективному здійсненню цивільного судочинства та досягненню його завдань, а для цього необхідно уніфікувати практичні та законодавчі підходи до розмежування цивільної юрисдикції від інших видів юрисдикцій.

Останнім часом дослідженню проблем розмежування цивільної юрисдикції від інших видів юрисдикцій були присвячені наукові праці С. С. Василів, І. М. Іліопол, Л. О. Майстрен-