

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ: ОСОБЛИВОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ

У статті визначені особливості робочого часу в трудовому договорі з нефіксованим робочим часом, запропонованим в проєкті Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» (№ 5161); проаналізовано терміни «нефіксований робочий час», «базові дні та години», які раніше були не відомі трудовому законодавству; зроблені пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства в процесі впровадження нетипових форм зайнятості.

Ключові слова: нетипова зайнятість, робота за викликом, трудовий договір з нефіксованим робочим часом, нефіксований робочий час, базові дні та години.

Постановка проблеми. Протягом останнього десятиріччя серед науковців, фахівців у різних галузях права, представників профспілок ведуться жваві дискусії щодо доцільності впровадження в чинне трудове законодавство однієї із форм нестандартної зайнятості – роботи за викликом. Слід зазначити, що у багатьох європейських країнах робота за викликом отримала законодавче врегулювання. З такими працівниками укладаються трудові договори, які мають назви «zero-hours contracts», «min-max contracts» «on-call work», «lavoratori intermittenti» тощо. Незважаючи на різноманітність назв та умов таких договорів, сутність роботи за викликом полягає в тому, що роботодавцю надається право залучати працівника до виконання роботи лише у випадку необхідності. Таке визначення можна пояснити тим, що «...виконання роботи працівниками, в цілому, залежить від ступеня завантаженості роботодавця, його потреби у додатковій робочій силі, передбачити яку заздалегідь часом буває неможливо» [1, с. 119]. Специфіка такого трудового договору обумовлена встановленням «...достатньо своєрідного» режиму робочого часу. Тобто дата, час початку та закінчення, тривалість роботи при кожному виклику не встановлені заздалегідь. Як наслідок, чітко виражена залежність працівника від роботодавця послаблюється. Правила внутрішнього трудового розпорядку, що діють на підприємстві, не поширюються на такого працівника взагалі, або поширюються з певним винятком, а розподілення та облік робочого часу та часу відпочинку відрізняються істотною специфі-

кою» [2, с. 232]. В трудових договорах про роботу за викликом найяскравіше проявляється гнучкість робочого часу, як «...складова механізму пристосування учасників трудових відносин до зовнішніх чинників, які пов'язані зі структурними змінами у сфері зайнятості» [3, с. 8]. Як слушно зазначає А. Колот «...нетипові моделі робочого часу є чи не найбільш характерною ознакою гнучкості у сфері безпосереднього докладавання праці» [4, с. 100].

Починаючи з 2019 року в Україні існує ряд законопроектів, в яких було зроблено спробу врегулювати роботу за викликом за допомогою юридичної конструкції під назвою «трудоий договір з нефіксованим робочим часом». В законопроекті № 5161 від 25.02.2021 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» (далі – проєкт № 5161), який було прийнято за основу, враховано більшість положень Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі (далі – Директива). Однак, на нашу думку, деякі положення цього законопроекту щодо встановлення робочого часу потребують уточнення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням правової регламентації нетипової зайнятості приділяли увагу такі вчені-правознавці, як: В. Венедиктов, Н. Вишневська, І. Григор'єва, І. Кисельов, А. Лушніков, Д. Морозов, О. Моцна, Н. Нікітіна, О. Процевський, О. Римкевич, В. Сойфер, М. Со-

рочишин, О. Ярошенко. Робота за викликом була предметом дисертаційних досліджень В. Гніденко, О. Коркіна, О. Прилипко, М. Шабанової. Водночас, у зв'язку з прийняттям у 2021 році проекту № 5161, виникла низка проблем, які не мають достатнього висвітлення, а саме питання щодо особливостей встановлення робочого часу, правової регламентації нових правових категорій в трудовому договорі з нефіксованим робочим часом.

Мета статті. При написанні статті автор ставить за мету визначити особливості робочого часу в трудовому договорі з нефіксованим робочим часом, запропонованим в проекті Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» (№ 5161); проаналізувати терміни «нефіксований робочий час», «базові дні та години», які раніше були не відомі трудовому законодавству; зробити пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства в процесі впровадження нетипових форм зайнятості.

Виклад основного матеріалу. Прагнення України до Європейського Союзу викликає необхідність реформування законодавства у різних галузях права, в тому числі й у трудовому. У 2014 році Верховною радою України було ратифіковано «Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони». Так, відповідно ст.424 цієї Угоди Україна взяла на себе зобов'язання забезпечити «поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, як зазначено у Додатку XL до цієї Угоди». Отже, процес реформування чинного трудового законодавства торкнувся й питання врегулювання нетипових форм зайнятості.

У 2019 році в проекті «Закону про працю» було здійснено першу спробу регламентувати роботу за викликом, яка отримала назву «договір з нефіксованим робочим часом». Цей законопроект піддався жорсткій критиці та з часом був відхилений. У 2020 році у зв'язку з поширенням гострої респіраторної хвороби Covid-19, процес впровадження в законодавство нестандартних форм зайнятості було активізовано. Так, 27.05.2020 року Кабінет Міністрів України постановою № 534 затвердив «Державну програму стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби Covid-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020–2022 роки», у п. 106 якої був запланований захід, який полягав в удосконаленні трудового законодавства щодо «... понять нестандартних форм зайнятості».

І вже наприкінці 2020 року Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України підготувало проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості», в якому також була запропонована конструкція трудового договору з нефіксованим робочим часом. Однак Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок висловив ряд важливих зауважень до цього проекту, у зв'язку з чим на початку 2021 року у Верховній Раді України було зареєстровано ще два «перероблених» законопроекти – № 5161 та № 5161-1.

Так, 25 лютого 2021 року в Верховній Раді України було зареєстровано проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» № 5161, внесений Кабінетом Міністрів України, а 16 березня цього ж року – зареєстровано альтернативний проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» № 5161-1, внесений народними депутатами України Н. Королівською, Ю. Солодом, В. Гнатенком, В. Морозом та ін. Альтернативний законопроект № 5161-1 було відхилено, оскільки за змістом він був практично аналогічним Урядовому законопроекту № 5161.

Отже, на сьогодні проект № 5161 прийнято за основу. В Пояснювальній записці до цього проекту зазначено, що «трудовий договір із нефіксованим робочим часом за своєю юридичною природою є аналогом іноземного «zero hours contract», який на сьогодні широко застосовується у Великобританії, Бельгії, Нідерландах, Угорщині тощо». Як зазначалося вище, у цьому законопроекті, на відміну від попередніх законопроектів, було враховано положення Директиви 2019/1152, яка була прийнята з метою забезпечення розвитку нових форм зайнятості, надання працівникам нових мінімальних прав, для заохочення і гарантування належного рівня прозорості, безпеки та передбачуваності щодо їхніх трудових відносин і умов праці, з підтриманням обґрунтованої адаптованості ринку праці та гнучкості нетипових форм зайнятості.

Відповідно вказаній Директиві «...договори про роботу за вимогою та договори з нульовим часом є особливо непередбачуваними для працівника, такі працівники не мають гарантованого робочого часу та перебувають в особливо уразливому становищі» (пп. 12, 35), а тому таким працівникам необхідно гарантувати мінімальний ступень передбачуваності.

Як зазначалося вище, автори проекту № 5161 пропонують доповнити чинний КЗпП України статтею 21-1 під назвою «Трудовий договір з нефіксованим робочим часом» (далі – ДТНРЧ), під яким розу-

міється «...особливий вид трудового договору, умовами якого заздалегідь не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання власником або уповноваженим ним органом передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно». У цій статті використовуються терміни, які раніше були невідомі трудовому законодавству, наприклад «нефіксований робочий час», «базові години та дні» тощо.

Слід вказати, що у чинному трудовому законодавстві дефініції «робочий час» не існує, тому на практиці користуються визначеннями, наведеними в науковій літературі. Так, в науці трудового права під робочим часом розуміється «час, протягом якого працівник згідно з законодавством, колективним і трудовим договором, з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку повинен виконувати свої трудові обов'язки на підприємстві, установі, організації або у фізичної особи-роботодавця [5, с. 295]. Робочий час поділяється на такі види: а) нормальної тривалості (ст. 50 КЗпП України); неповний робочий час (ст. 56 КЗпП України); скорочений робочий час (ст. 51 КЗпП України). Ці види робочого часу встановлюються (фіксуються) в колективному договорі, правилах внутрішнього трудового розпорядку, трудовому договорі та є повністю «передбачуваними» для працівників.

Якщо звернутися до словосполучення «нефіксований робочий час», то необхідно зазначити, що дієприкметник «нефіксований» є антонімом дієприкметнику «фіксований», який походить від дієслова «фіксувати», яке, в свою чергу, походить від німецького слова «fixieren» – «закріплювати». Тобто «нефіксований» означає «незакріплений», «невстановлений», «вільний».

Аналізуючи зміст ст. 21-1 проекту № 5161 виникає питання: в чому ж саме полягає «нефіксованість» робочого часу в цьому договорі? Нефіксованість робочого часу – означає його незакріпленість, невстановленість його меж. Дозволимо не погодитись із запропонованою назвою такого договору, адже, на нашу думку, робочий час в такому договорі, навпаки, фіксується, оскільки: по-перше, у ч. 7 ст. 21-1 зроблено застереження щодо максимальної тривалості робочого часу, який йменується – «базові дні та базові години». Так, «...кількість базових годин, у які від працівника можуть вимагати працювати, не може перевищувати 40 годин на тиждень, а кількість базових днів не може перевищувати 6 днів на тиждень». Тобто тривалість робочого часу працівників, які уклали такий договір, не повинна перевищувати нормальної тривалості робочого часу, визначеної у ст. 50 КЗпП України. По-друге, ТДНРЧ, на

думку авторів проекту № 5161, повинен укладатися в письмовій формі (запропоновано доповнити ч. 1 ст. 24 КЗпП України) та містити інформацію щодо інтервалів, в які від працівника можуть вимагати працювати (ч. 5 ст. 21-1) Тобто базові дні та години, які встановлюються в трудовому договорі мають кількісні показники і є заздалегідь відомими для працівника. Пов'язано це з тим, що на практиці у зв'язку з непостійним характером такої роботи, вона застосовується лише у якості «підробітку», тим більш, відповідно ч. 16 ст. 21-1 проекту № 5161 «...роботодавець не може забороняти або працівникові ... виконувати роботу за іншими трудовими договорами». Тобто для того, щоб умови праці були в більшій мірі передбачуваними, «роботодавці повинні інформувати працівників про те, як установлюватиметься їх робочий час» (п. 21 Директиви). Таким чином, на підставі розрахунку кількості базових днів та годин, що вказані в трудовому договорі, встановлюється максимальна тривалість робочого часу працівника. Наприклад, в договорі встановлено 3 базових днів на тиждень з 4-ма базовими годинами на день, тобто на тиждень максимальна тривалість робочого часу складає 12 годин, та відповідно, на місяць – 48 годин.

Отже, на нашу думку, максимальна тривалість робочого часу в ТДНРЧ фіксується шляхом розрахунку базових днів та годин (в межах нормальної тривалості робочого часу).

Щодо мінімальної тривалості робочого часу в ТДНРЧ, слід зазначити, що ч. 12 та ч. 13 ст. 21-1 передбачає положення про те, що «...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 ненадання власником або уповноваженим ним органом роботи працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, заробітна плата за відрядної системи оплати праці протягом календарного місяця повинна бути виплачена працівникові у розмірі, не меншому розміру заробітної плати працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, – за 32 години робочого часу».

Виходячи з викладеного вище, можна зробити висновок про те, що в ТДНРЧ мінімальна тривалість робочого часу взагалі не визначається, оскільки робота працівникові може бути ненадана зовсім. А

встановлений у ч. 12 ст. 21-1 32-годинний мінімум слугує лише для визначення розміру заробітної плати працівника.

Підбиваючи підсумок, зазначимо, що максимальна тривалість робочого часу працівника є визначеною, фіксованою саме в договорі, а мінімальна тривалість робочого часу не визначається зовсім, оскільки у роботодавця відсутній обов'язок надавати працівникові роботу. Мінімальна тривалість робочого часу, що визначена у ч. 12 ст. 21-1 пов'язана лише з розміром заробітної плати або компенсації за перебування в стані очікування роботи.

У цьому зв'язку слід погодитись з думкою А. Сантуша – менеджера Проекту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні», який вважає, що «...трудовий договір «з нефіксованим робочим часом» необхідно визначити точніше, щоб краще узгодити законопроект із Директивою 2019/1152. Дійсно, те, що «режим роботи повністю або переважно непередбачуваний», не означає, що трудовим договором цього типу «не встановлено конкретний час виконання роботи». По суті, незважаючи на непередбачуваність режиму роботи, роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, зокрема, про базові години та дні, в які від працівника можуть вимагати працювати [6].

Наступними терміном, раніше не відомим трудовому законодавству, є «базові години та дні». У ч. 5 ст. 21-1 зазначено, що ТДНРЧ повинен містити інформацію про «...інтервали, в які від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні)». Однак, авторами законопроекту не вказується, саме яким чином встановлюються та змінюються вказані базові дні та години, чи є вони елементами режиму роботи? Як зазначалося вище, із змісту проекту можна зробити висновки про те, що встановлюються базові години та дні при укладанні ТДНРЧ, оскільки, на думку розробників законопроекту, такий договір повинен укладатися обов'язково в письмовій формі. Разом з тим, відповідно ч. 2 ст. 21-1 «власник або уповноважений ним орган самостійно визначає необхідність та час залучення працівника до роботи, обсяг роботи та в передбачений трудовим договором строк погоджує з працівником режим роботи та тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи. При цьому повинні бути дотримані вимоги законодавства щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку».

Виходячи із змісту вказаної норми, можна дійти висновку про те, що у випадку виникнення необхідності залучення працівника до роботи, роботодавець погоджує працівником: а) режим роботи; б) тривалість робочого часу. При цьому роботодавець повинен дотримуватися визначеної у ч. 7 ст. 21-1 норми тривалості робочого часу – «кількість базових годин

не може перевищувати 40 годин на тиждень, а кількість базових днів – 6 днів на тиждень». Таким чином, між працівником та роботодавцем узгоджуються режим роботи та тривалість робочого часу у межах базових днів та годин.

Як бачимо, терміни «режим роботи», «тривалість робочого часу», «базові дні та години» є взаємопов'язаними.

Зауважимо, що в чинному трудовому законодавстві дефініції «режим робочого часу» не існує, а в науці трудового права під «режимом робочого часу» розуміють розподілення часу роботи в межах доби чи іншого календарного періоду. Режими робочого часу поділяються на: а) основний режим робочого часу, який передбачає 5-денний або 6-денний робочий тиждень, початок і кінець робочого дня, час і тривалість обідньої перерви, число змін протягом облікового періоду (ст. 52 КЗпП України); б) ненормований робочий день; в) режим з гнучким графіком роботи (ст. 60 КЗпП України); г) режим змінної роботи (ст. 58 КЗпП України); ґ) режим роботи «на власний розсуд» при дистанційній роботі (ст. 60-2 КЗпП України); д) вахтовий метод організації работ. Режим роботи, тривалість робочого часу відображається в колективному договорі шляхом встановлення взаємних зобов'язань (ст. 13 КЗпП України). Відповідно ст. 57 КЗпП України час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності у відповідності з законодавством. Щодо графіків змінності - відповідно листа Міністерства соціальної політики України від 05.05.2011 № 149/13,116-11 – вони «...складаються на певний проміжок часу, на певний обліковий період, у рамках якого має бути додержана встановлена тривалість робочого тижня». Графік, на відміну від режиму, дозволяє більш точно розподілити час на виконання певних завдань. Графік може бути індивідуальним в той час, як режим є обов'язковим для всіх працівників підприємства».

На підставі проаналізованих норм, можна вважати, що режим роботи в ТДНРЧ полягає у встановленні заздалегідь (при укладанні такого договору) базових днів та годин в межах облікового періоду, а графік роботи – в розподіленні часу на виконання певної роботи (у разі виклику) у межах режиму роботи.

Слід звернути увагу на те, що у Директиві чітко розмежовані поняття «робочий графік», «базові години та дні», «режим роботи». Так, у ст. 2 пропонуються такі визначення: «(а) «робочий графік» - означає графік, яким визначено години та дні, в які починається і закінчується виконання роботи; (б) «базові години та дні» означають інтервали часу в зазначені дні, у які на вимогу роботодавця може виконуватися робота; (с) «режим роботи» означає

форму організації робочого часу та його розподілу відповідно до певного порядку, визначеного роботодавцем». Тому слід погодитись з думкою А. Сантуша «... для того, щоб посилити узгодженість термінології та краще узгодити типологію і характер цієї нестандартної форми зайнятості з положеннями Директиви (ЄС) 2019/1152, в законопроекті слід ввести та (або) визначити терміни (наприклад, графік роботи, базові години та дні, режим роботи)» [6].

Висновки. В договорі з нефіксованим робочим часом встановлення та розподіл робочого часу має специфічні ознаки, які полягають в тому, що максимальна тривалість робочого часу працівника є визначеною, фіксованою саме в договорі, а мінімальна тривалість робочого часу не визначається зовсім, оскільки у роботодавця відсутній обов'язок надавати працівникові роботу. Мінімальна тривалість робочого часу, що визначена у ч. 12 ст. 21-1 пов'язана лише з розміром заробітної плати або компенсації за перебування в стані очікування роботи.

При укладенні такого трудового договору встановлюються базові дні та години, тобто проміжок часу, коли працівник повинен виконувати свої трудові обов'язки у разі виклику. Виклик працівника на роботу, в свою чергу, повинен бути здійснений роботодавцем з дотриманням умов, встановлених в самому договорі (наприклад спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи).

Режим роботи є передбачувальним для працівника, останній заздалегідь може передбачити, що «теоретично» його можуть викликати у визначені дні та години.

Графік роботи при кожному виклику, дійсно є непередбачувальним. Цей графік погоджується працівником та роботодавцем до початку виконання роботи, хоча, на нашу думку, таке погодження немає значення, оскільки графік складається в межах базових днів та годин, які вже є відомими працівнику.

ЛІТЕРАТУРА

1. Шабанова М. А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров : дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2008. 221 с.
2. Никитина Н. Р. Режим гибкого рабочего времени. *Российский ежегодник трудового права*. 2010. № 5. С. 231–244.
3. Гніденко В. І. Правове регулювання гнучких форм зайнятості : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2021. 21 с.
4. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. Київ: КНЕУ, 2010. 251 с.
5. Трудове право : підручник / за загред. О.М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. 544 с.
6. Технічні рекомендації Проекту ЄС-МОП щодо кращого наближення проекту закону до міжнародних і європейських стандартів з питань праці та успішних практик. URL: <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm/>.

REFERENCES

1. Shabanova, M. A. (2008). Osobennosti pravovogo regulirovaniya netipichnykh trudovykh dogovorov. *Candidate's thesis*. Yaroslavl [in Russian].
2. Nikitina, N. R. (2010). Rezhim gibkogo rabochego vremeni. *Rossiyskiy ezhegodnik trudovogo prava – Russian Yearbook of Labor Law*, 5, 231–244 [in Russian].
3. Hnidenko, V. I. (2021). Pravove rehuliuвання hnuchkykh form zainiatosti: *Candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
4. Kolot, A. M. (2010). Sotsialno-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsii rozvytku. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
5. Trudove pravo. O. M. Yaroshenko (Ed.). (2019). Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].
6. Tekhnichni rekomendatsii Proektu YeS-MOP shchodo krashchoho nablyzhennia proektu zakonu do mizhnarodnykh i yevropeyskykh standartiv z pytan pratsi ta uspishnykh praktyk. URL: <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm/> [in Ukrainian].

СВЕЧКАРЕВА ЯРОСЛАВА

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С НЕФИКСИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ВРЕМЕНЕМ: ОСОБЕННОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

В статье определены особенности рабочего времени в трудовом договоре с нефиксированным рабочим временем, предложенным в проекте Закона Украины «О внесении изменений в Кодекс законов о труде Украины относительно некоторых нестандартных форм занятости» (№ 5161); проанализированы термины «нефиксированное рабочее время», «базовые дни и часы», которые ранее не были известны трудовому законодательству; сделаны предложения по усовершенствованию трудового законодательства относительно нестандартных форм занятости.

Ключевые слова: нестандартная занятость, работа по вызову, трудовой договор с нефиксированным рабочим временем, нефиксированное рабочее время, базовые дни и часы.

SVICHKAROVA YAROSLAVA

PhD, Assistant Professor at the Labor Law Department of Yaroslav Mudryi National Law University

EMPLOYMENT CONTRACT WITH NON-FIXING WORKING HOUR: PECULIARITIES OF WORKING TIME

Problem setting. On-call work is today a poorly-investigated by science of labor law form of non-standard employment. Since 2019, there are several draft laws developed in Ukraine that deal with on-call work. These drafts describe it such as employment contract with non-fixing working hour. The latest draft No. 5161 of 25.02.2021 “On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on the regulation of some non-standard forms of employment” has been submitted to Parliament. This bill was developed according to the Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union. However, we believe some provisions of this bill on the establishment of working time need further adaptation.

Analysis of resent researches and publications. The issue of legal regulation of non-standard employment has been analysed by V.Venedikov, N. Vyshnevskaya, I. Gorgoriev, I. Kiselev, A. Lushnikov, D. Morozov, O. Mozhna, N. Nikitina, O. Process, O. Rimkevich, V. Soyfer, M. Sorokishin, O. Yaroshenko. On-call work was the subject of doctor's and candidate's thesis of V. Gnidenko, O. Korkin, O. Pilipko, M. Shabanova. At the same time a number of legal problems were arisen after the project No. 5161 had been adopted. For instance, peculiarities of the establishment of working time, the legal regulation of new legal categories in an employment contract with non-fixed working time need further adaptation.

Article's main body. In the employment contract with non-fixing working hour the maximum working hours of the employee is determined, fixed in the contract, however the minimum working time is not defined due to the fact that the employer does not have a duty to provide employee work. The minimum duration of working time defined in the draft law depends only on the amount of the wage or compensation for staying in a state of waiting. In order to strengthen the coherence of terminology and better reconcile the typology and character of this non-standard employment form with the provisions of Directive (EU) 2019/1152, the draft law should enter and (or) determine the terms, such as a schedule of work, basic hours and days, mode of operation.

Conclusions and prospects for the development. In the contract with non-fixed working hours, the installation and distribution of working time has specific features: maximum duration of the employee's working time is determined, fixed in the contract, and the minimum working time is not determined at all, since the employer does not have a duty in the employer to provide employee work. The minimum duration of working time defined in the draft law depends only on the amount of the wage or compensation for staying in a state of waiting. In such an employment contract basic days and hours should be established, that is, a time interval when an employee must perform its labor duties in case of a demand. The employee's calling on work, in turn, must be carried out by the employer in compliance with the conditions established in the contract itself (for example, the method and minimum term of the employee's notice of the start of work). The mode of operation is predictive to the employee, the one can predict “theoretically” that he can be called on in certain days and hours. The schedule of work with each call on work is really unpredictable. This schedule should be agreed between the employee and the employer before the work is started, although we believe such agree does not matter because the schedule is made within the basic days and hours that are already known to the employee.

Key words: non-standard employment, on-call work, employment contract with non-fixing working hour, non-fixing working hour, basic days and days.

За ДСТУ 8302:2015 цю статтю слід цитувати:

Свічкарьова Я. В. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом: особливості робочого часу. *Право та інновації*. 2021. № 3 (35). С. 35–40.