

Законодательное регулирование фриланса в Украине

Новый закон

1. Трудовой договор с нефиксированным рабочим временем
2. Максимальный объем договоров
3. Существенные условия договора
4. Продолжительность рабочего времени
5. Отказ от выполнения работы
6. Заработная плата
7. Правовой статус работника
8. Прекращение трудового договора

В

10 июля 2022 вступил в силу Закон Украины «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины об урегулировании трудовых отношений с нефиксированным рабочим временем» (далее – «Закон»). Законом вводится новая форма договора – трудовой договор с нефиксированным рабочим временем.

Целью Закона является урегулирование вопроса нестандартных форм занятости для лиц, которые выполняют работу на непостоянной основе; обеспечение гибкости в выборе организации трудовых отношений; усиление мобильности работника при реализации права на труд. Следовательно, на законодательном уровне в Украине легализован труд фрилансеров, которые предпочитают выполнение краткосрочных проектов и не ограничиваются выполнением работ у одного заказчика.

1. Трудовой договор с нефиксированным рабочим временем

Трудовой договор с нефиксированным рабочим временем (далее по тексту – «трудовой договор») – это особый вид трудового договора в Украине, условиями которого не установлено конкретное время выполнения работы. То есть обязанность работника выполнять работу возникает исключительно тогда, когда работодатель предоставляет ему работу, предусмотренную таким трудовым договором без гарантирования того, что такая работа будет предоставляться постоянно, но с соблюдением условий оплаты труда, предусмотренных Законом.

Работодатель самостоятельно определяет:

- необходимость и время привлечения работника к работе;
- объем работы.

Работодатель согласовывает с работником в предусмотренный трудовым договором срок:

- режим работы;
- продолжительность рабочего времени, необходимого для выполнения соответствующей работы.

При этом обязательно соблюдать требования законодательства Украины о продолжительности рабочего времени и времени отдыха.

2. Максимальный объем договоров

Количество трудовых договоров с нефиксированным рабочим временем у одного работодателя не может превышать 10% от общего количества трудовых договоров, стороной которых является этот работодатель.

Работодатель, использующий труд менее 10 работников, может заключать не более одного такого трудового договора с нефиксированным рабочим временем.

3. Существенные условия договора

Трудовой договор с нефиксированным рабочим временем должен содержать, в частности, информацию о:

- способе и минимальном сроке уведомления работника о начале выполнения работы, который должен быть достаточным для своевременного начала исполнения работником своих обязанностей;
- способе и максимальном сроке уведомления от работника о готовности приступить к работе или об отказе от ее выполнения в случаях, предусмотриваемых Законом;
- интервалы, во время которых от работника могут потребовать выполнения работы (базовые часы и дни).

Примерная форма трудового договора с нефиксированным рабочим временем утверждается Минэкономки Украины.

4. Продолжительность рабочего времени

Максимальное количество времени работы, которое работодатель может потребовать от работника:

- 40 часов в неделю (количество базовых часов);
- 6 дней в неделю (количество базовых дней).

Минимальная продолжительность рабочего времени в течение календарного месяца составляет 32 часа.

5. Отказ от выполнения работы

Работник имеет право отказаться от выполнения работы, если:

- работодатель требует выполнения работы вне базовых дней и часов;

www.DLF.ua

- о наличии работы поставлено в известность с нарушением минимальных сроков, определенных в трудовом договоре.

Отказ работника от выполнения работы в базовые дни и часы является основанием привлечения его к дисциплинарной ответственности. Исключение составляют случаи отказа в связи с:

- временной нетрудоспособностью;
- исполнением государственных или общественных обязанностей;
- уведомление работодателя работнику о наличии работы с нарушением минимальных сроков, определенных трудовым договором.

6. Заработная плата

Заработная плата выплачивается работнику:

- за фактически отработанное время;
- за фактически проделанную работу по установленным в трудовом договоре сдельным расценкам (при сдельной системе оплаты труда).

Закон закрепляет гарантии выплаты «минимальной» заработной платы в случае недостижения минимальной продолжительности рабочего времени или непредоставления работы:

- при почасовой системе оплаты труда – не менее чем за 32 часа рабочего времени в соответствии с условиями оплаты труда, определенными трудовым договором;
- при сдельной системе оплаты труда – в размере, не меньше размера заработной платы работника соответствующей квалификации, оплата труда которого осуществляется по почасовой системе, – за 32 часа рабочего времени.

Оплата работы вне базовых дней осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством Украины для оплаты работы в сверхурочное время:

- при почасовой системе оплаты труда – в двойном размере часовой ставки;
- при сдельной системе оплаты труда – доплата в размере 100% тарифной ставки работника соответствующей квалификации, оплата труда которого осуществляется по почасовой системе – за все отработанные сверхурочные часы.

7. Правовой статус работника

Работодатель не может запрещать или препятствовать работнику выполнять работу по трудовым договорам с другими работодателями.

Выполнение работы на условиях нефиксированного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений объема трудовых прав работников.

Работник, отработавший на условиях трудового договора с нефиксированным рабочим временем более 12 месяцев, имеет право

обращаться к работодателю с требованием заключения срочного или бессрочного трудового договора на условиях общеустановленного у работодателя графика работы с соответствующей оплатой труда.

По результатам рассмотрения указанного требования работодатель обязан в течение 15 календарных дней со дня обращения работника:

- заключить с ним такой срочный или бессрочный трудовой договор или
- дать ему в письменной форме обоснованный ответ об отказе заключить такой трудовой договор.

Работник имеет право повторно обращаться с соответствующим требованием в течение всего срока действия трудового договора, но не ранее чем через 90 дней со дня получения ответа работодателя по его предварительному требованию.

8. Прекращение трудового договора

В трудовом договоре с нефиксированным рабочим временем могут устанавливаться дополнительные основания его прекращения. Такие основания должны быть связаны со способностями (умениями) или поведением работника или другими причинами экономического, технологического, структурного или аналогичного характера.