

The article focuses on the uniqueness of the legislative design of sanctions for rape committed repeatedly against a person under the age of fourteen, regardless of his/her voluntary consent (or by a person who has previously committed any of the crimes under parts four or five of Article 153, Article 155 or part two of Article 156 of the Criminal Code of Ukraine, part 6 of Article 152 of the Criminal Code of Ukraine) and for repeated sexual violence against a person under the age of fourteen, regardless of his or her voluntary consent or by a person who has previously committed any of the criminal offenses under part four of Article 152, Article 155 or part two of Article 156 (part 6 of Article 152 of the Criminal Code of Ukraine). It is stated that this sanction is unique in the structure of the current law on criminal liability since it has the features of absolute certainty. This sanction alternatively provides for two bare punishments - imprisonment for a fixed term and life imprisonment. At the same time, the term of imprisonment is specific - 15 years, which creates the uniqueness of this sanction. The article analyzes the court practice of sentencing for these types of offenses. Applying the general principles of sentencing for offenses of this kind is studied. The author notes that a limited number of tools can ensure maximum implementation of the principle of individualization of punishment in this case. It is determined that individualization of punishment is reduced to a choice between two types of bare punishment and only in some cases to an increase or decrease in the term of punishment per Articles 70 or 69 of the Criminal Code of Ukraine.

Keywords: sexual freedom, sexual inviolability, sentencing, general principles of sentencing, sanction, criminal law measures.

Стаття надійшла до редакції 22.11.2024 р.

Бібліографічний опис статті:

Шинкарьов Ю.В. Щодо застосування загальних засад призначення покарання за злочини проти статевої свободи та недоторканості. Актуальні проблеми інноваційної економіки та права. 2024. № 6. С. 10-14.

Shynkarov Y. On the application of general principles of sentencing for crimes against sexual freedom and inviolability. Actual problems of innovative economy and law. 2024. No. 6, pp. 10-14.

УДК: 343.2

DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2024-6-3>

КУРДЮКОВ Олексій Олександрович, аспірант другого року навчання кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, <https://orcid.org/0009-0001-7538-7567>

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ІЗ НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ ЯК ІНСТРУМЕНТ АДАПТАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ ДО СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ: ПЕРЕВАГИ ТА РИЗИКИ

Курдюков О. О. Трудовий договір із нефіксованим робочим часом як інструмент адаптації ринку праці до сучасних викликів: переваги та ризики.

Стаття присвячена дослідженню питання впровадження трудових договорів із нефіксованим робочим часом у трудове законодавство України. Проаналізовано вплив сучасних глобальних викликів, таких як цифровізація, економічні кризи, пандемія COVID-19 та війна в Україні, на сучасний ринок праці. У статті проаналізовано зміни до Кодексу законів про працю України (зокрема, статтю 211), наведено законодавче визначення окресленого виду трудового договору, виокремлено характерні риси останнього. У статті зазначено, що досліджуваний вид трудового договору є аналогом іноземної конструкції «zero hours contract»; здійснено порівняння з аналогічними моделями працевлаштування в інших країнах, зокрема, у Великій Британії, Нідерландах, Новій Зеландії та інших країнах ЄС. Зазначено, що єдиного стандартизованого підходу до регламентування використання такого виду трудового договору на рівні ЄС не існує, а тому таке регулювання здійснюється на рівні окремих держав із урахуванням тих чи інших суттєвих відмінностей. У статті наведено переваги трудового договору із нефіксованим робочим часом для сучасного ринку праці в Україні, зокрема, можливість легалізації фрілансу, адаптацію до сучасних викликів щодо організації роботи в умовах воєнного стану. Особливу увагу приділено істотним умовам трудового договору із нефіксованим робочим часом, таким як строки повідомлення про роботу, базові години та дні виконання обов'язків, а також підстави для припинення таких договорів. Наголошено, що ці аспекти потребують подальшого вдосконалення для забезпечення прозорості трудових відносин та задля уникнення трудових спорів через можливі зловживання зі сторони роботодавців та недосконалість законодавчого регулювання. Проаналізовано деякі аспекти міжнародного досвіду та запропоновано шляхи вирішення тих чи інших загроз. У висновках підкреслюється перспективність цього виду договорів для України, особливо в умовах цифровізації, економічної нестабільності та війни. Для досягнення максимальної ефективності пропонується подальше вдосконалення правового регулювання з урахуванням міжнародного досвіду.

Ключові слова: трудовий договір, нефіксований робочий час, адаптація трудових відносин, правове регулювання.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Усі сфери життя суспільства так чи інакше піддаються значному впливу глобальних змін. Сучасний ринок праці не є винятком і відповідно швидко адаптується до якісно нових процесів – цифровізації та автоматизації трудових відносин, розвитку і впровадження інноваційних технологій, політичних та економічних криз, інших зовнішніх чинників (наприклад, пандемія COVID-19 та ведення повномасштабної війни РФ проти України) тощо. Нефіксований робочий час у таких реаліях стає важливим елементом ринку праці, що сприяє оперативному реагуванню на змінні умови праці, зберігаючи при цьому гнучкість та ефективність. Нефіксований робочий час є відносно новим видом регулювання праці в Україні, що, на нашу думку, найбільше відповідає воєнним реаліям сьогодення України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

В контексті активних процесів диджиталізації та зовнішніх загроз, зокрема, війни в нашій державі, ринок праці зазнає значних змін, а тому гостро постає питання правового регулювання нового виду трудового договору – трудового договору з нефіксованим робочим часом як інструменту адаптації до сучасних умов життя. З прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18 липня 2022 року [1] було запроваджено значні нововведення у діюче трудове законодавство України, з огляду на що актуальність цього питання перейшла з теоретичної площини у практичну та потребує якісного дослідження.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є висвітлення основної

сутності впровадження нефіксованого робочого часу відповідно до національного законодавства України, дослідження функціонування такого виду трудового договору в інших країнах, визначення переваг та ризиків такого виду трудового договору в контексті адаптації до сучасних викликів та змін.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18 липня 2022 року було доповнено Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) статтею 211, яка присвячена регулюванню питання трудового договору з нефіксованим робочим часом. Зокрема, законодавчо визначено поняття останнього як особливого виду трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає лише 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 [1].

З наведеного варто виокремити характерні ознаки трудового договору з нефіксованим робочим часом:

- відсутність чітко визначеного у трудовому договорі робочого часу;
- виконання робочих обов'язків працівником за потребою роботодавця (у разі надання останнім роботи);
- відсутнє забезпечення роботодавцем постійною роботою працівника;
- гнучкість режиму роботи.

Окрім того, варто зауважити, що наведені риси мають місце за умови чіткого дотримання трудового законодавства, зокрема щодо часу роботи, відпочинку та оплати праці.

Трудові договори з нефіксованим робочим часом іноді називають «контрактами без годин» або «роботою за викликом». У деяких промислово розвинутих країнах Європи вони також відомі як «випадкова зайнятість». Слід зазначити, що трудовий договір із нефіксованим робочим часом за своєю юридичною природою та організаційно-економічною сутністю є нестандартною формою роботи, а тому може мати багато спільних рис із, наприклад, неповним робочим днем. Як зазначають експерти Міжнародної організації праці (далі – МОП), межі між формами і різновидами нестандартних форм зайнятості часто розмиті і їх не слід розуміти як, так би мовити, «водонепроникні» правові категорії. Таким чином, деякі умови та/або домовленості про роботу цілком можуть знаходитися на перетині двох або більше різних форм нестандартної роботи як, безсумнівно, і у випадку використання окресленого виду трудового договору [2].

Слід зауважити, що впровадження такого виду договору у трудові відносини в Україні є запозиченням аналогу цього інструменту з міжнародного досвіду. У багатьох країнах світу, наприклад, Нідерландах, Великій Британії, Новій Зеландії та ряду країн Європейського Союзу,

протягом останніх 15 років спостерігається зростання попиту на працевлаштування саме з нефіксованим робочим часом. У загальному розумінні такий вид трудового договору з певними відмінностями в наведених державах відомий як «zero hours contract» та полягає в тому, що роботодавець не гарантує працівнику мінімальну кількість робочих годин, а працівник своєю чергою не зобов'язаний погоджуватися на виконання будь-якої роботи, запропонованої роботодавцем. Водночас на рівні законодавства Європейського Союзу немає єдиного правового регулювання такого роду трудового договору, а тому регламентування його використання у країнах-членах ЄС різниться. Наприклад, у деяких країнах використання такого виду трудового договору взагалі категорично заборонено (наприклад, в Ірландії його застосування та укладення дозволено лише у разі введення надзвичайного стану).

Серед згаданих вище країн великого поширення досліджуваній вид трудового договору набув у Великій Британії. Доречно зазначити, що як такого регулювання трудового договору із нефіксованим робочим часом, там не було до 2012 року. Власне, у 2012 році було винесено рішення Апеляційним судом з трудових спорів у справі «Pulse Healthcare v Carewatch Care Services Ltd & Ors», яким було визнано, що окреслений договір відповідає ознакам трудового договору та фактично є таким. Відповідно на працівників, що виконували роботу за такими договорами, мають поширюватися соціальні та інші гарантії згідно з трудовим законодавством [3].

Доречно було б зазначити, що ці типи договорів і контрактів застосовуються не щодо усієї роботи та її видів загалом, а зазвичай характерні для працевлаштування у роздрібній торгівлі, ресторанах швидкого харчування та кінотеатрах, а також інших секторах, де спостерігаються коливання попиту, наприклад, робота з догляду або туризм. Низькокваліфікованим працівникам на низькооплачуваних роботах найімовірніше запропонують саме такий контракт без робочих годин [4].

Загалом конструкція трудового договору із нефіксованим робочим часом є доцільною новелою як національного законодавства України, так і Європейського законодавства та сприйняттям світових тенденцій щодо активного впровадження дистанційної (віддаленої), надомної роботи. Окрім того, трудовий договір із нефіксованим робочим часом є значною перевагою для роботодавця та працівника щодо організації робочого процесу в контексті ведення збройної агресії РФ проти України, шляхів мінімізації та подолання недостатності робочих кадрів.

Одним із прикладів реалізації трудового договору із нефіксованим робочим часом є робота фрілансерів. Фріланс – це робота, під час якої людина бере на себе контрактну роботу від компаній і організацій, але не є в штаті та працює не на компанію, а на себе. Тобто фрілансерів не вважають співробітниками компаній, в яких вони працюють, а скоріше вони вважаються підрядниками [5, с. 144]. Такий режим роботи став вкрай актуальним

останні роки, зокрема, під час пандемії COVID-19; попит на такий вид роботи не лише не перестає зростати, а й має сталі тенденції до збільшення. На наше переконання, це пов'язано з:

- по-перше, наявністю певної свободи дій, яка полягає в тому, що працівник не «зв'язаний» встановленим суворо фіксованим робочим часом;
- по-друге, працівник не зобов'язаний дотримуватись графіка та режиму роботи, правил внутрішнього трудового розпорядку, корпоративного дрескоду тощо;
- по-третє, отримання заробітної плати (як основного стимулу будь-якої роботи) відбувається лише за безпосередньо виконану роботу;
- в-четверте, за потреби у роботодавця вже є робочі кадри, які здатні виконати певну роботу при збільшенні попиту або виникненні нагальної потреби і недостатності для цього штатних працівників.

Окреслене, на нашу думку, сприяє більш ефективному і з максимальною користю плануванню робочого часу, досягненню поставлених завдань і більш гнучкій взаємодії працівника з роботодавцем.

І хоча, як ми зазначили, фріланс набирає обертів та актуальності, в Україні до 2022 року загальні не була законодавчо регламентована можливість офіційного працевлаштування працездатних осіб саме як фрілансерів, а тому вони були змушені або реєструватися як фізична особа-підприємець (далі – ФОП), або працювати за цивільно-правовими угодами. Крім того, не можна оминути увагою й нелегальні випадки їхньої роботи. Із внесенням змін до КЗпП створюється ряд переваг для таких працівників та легалізації їхнього статусу. Окрім того, на них також поширюються соціальні та трудові гарантії, що передбачені трудовим законодавством.

Відповідно до частини 2-3 наведеної вище статті КЗпП, встановлено обмеження кількості укладання такого виду трудового договору відповідним роботодавцем – десять відсотків від загального обсягу трудових договорів у їх звичному розумінні. Окрім того, коли роботодавець має у своєму підпорядкуванні менше, ніж 10 працівників, то такого виду договір може бути укладений лише один [1]. Вважаємо доцільним законодавче закріплення такого обмеження з огляду на декілька причин:

- по-перше, обмеження сприяють забезпеченню стабільного становища працівників, адже в іншому випадку роботодавці могли масово укладати такі види трудового договору, позбавляючи працівників стабільного заробітку;
- по-друге, такий законодавчий ліміт сприяє укладати трудовий договір з нефіксованим робочим часом лише за дійсно тими позиціями та посадами, за якими є обґрунтована необхідність у гнучкому графіку роботи;
- по-третє, захист економіки держави, який полягає у все ж таки більш схильному ставленні до традиційного працевлаштування та стабільно працюючого ринку праці.

Окрім того, за порушення наведених вище обмежень також встановлюється й юридична відповідальність роботодавця – сплата штрафу у

трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення (стаття 265 КЗпП) [6].

Відповідно в цьому контексті можна казати про перевагу для роботодавців – належне укладення ними таких договорів також сприяє уникненню відповідальності за неформальне трудових відносин з такими особами, що є, на жаль, непоодинокими випадками в реаліях нашого сьогодення.

Окремо варто звернути увагу на істотні умови трудового договору з нефіксованим робочим часом, які є характерними саме для цього виду договору та які також передбачені статтею 211 КЗпП. Хотілося б зацентувати увагу на першому пункті істотних умов такого виду договору, а саме мінімального строку повідомлення працівника про початок виконання роботи, який має бути достатнім. Особливої уваги потребує законодавче формулювання щодо «достатнього строку» для вчасного початку роботи працівником. На нашу думку, зазначене поняття у КЗпП є вкрай суб'єктивним та може викликати низку спорів між роботодавцями та працівниками з підстав більш несправедливого становища для працівника. Виходячи із міжнародного досвіду, вважаємо за доцільне закріпити мінімальні граничні, чітко визначені строки для повідомлення працівника.

Зокрема, прикладом такого чіткого законодавчого закріплення є регулювання такого виду договору у Нідерландах, де у 2020 році було внесено зміни до законодавства з питань регулювання трудового договору із нефіксованим робочим часом, яким закріплено мінімальний строк для такого повідомлення – чотири дні [7].

Крім наведеного, Закон вносить зміни до статті 36 КЗпП, якою регламентовано підстави для припинення трудового договору. Зокрема, ця стаття доповнена пунктом 8, який визначає підставами припинення трудового договору безпосередньо підстави, що визначені трудовим договором особливого виду – із нефіксованим робочим часом. На додаток, стаття 211 КЗпП також визначає, що таким договором може бути встановлено додаткові підстави для припинення. На думку експертів МОП, яку ми цілком підтримуємо, така норма є, по-перше, дискримінаційною по відношенню до особливо вразливої категорії працівників (без гарантування стабільного робочого часу та з певною непередбачуваністю трудових відносин), а, по-друге, порушує вимоги Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року та Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі від 20 червня 2019 року [2].

Окрім того, варто виділити і певний недолік для працівників, що працюють за трудовим договором із нефіксованим робочим часом – питання оподаткування їхніх доходів. Як ми зазначали вище, раніше такі особи реєструвалися як ФОП і за відповідних умов мали змогу обрати спрощену систему оподаткування. У випадку ж укладання

договору такого виду варто розуміти, що оподаткування буде здійснюватися за загальною системою нарівні з працівниками, які працюють за звичайними трудовими договорами [8]. Тому, на нашу думку, необхідно якомога швидше врегулювати це питання шляхом внесення відповідних змін до Податкового кодексу України з можливістю застосування спрощеної системи оподаткування для працівників, які виконують роботу за договором з нефіксованим робочим часом.

Висновки та перспективи подальших досліджень Узагальнюючи все викладене вище, можемо зазначити, що на сьогодні єдиного стандартизованого підходу до регламентування використання такого виду трудового договору як на рівні Європейського Союзу, так і у світі в цілому, не існує, а тому організаційно-правове регулювання здійснюється на рівні окремих держав із урахуванням специфічних особливостей та суттєвих відмінностей у законодавстві про організацію праці цих країн.

Водночас можна зробити висновок про те, що впровадивши у правове поле такий інструмент як трудовий договір із нефіксованим робочим часом, Україна наблизилась ще на один крок у напрямку адаптації національного законодавства до сучасних умов ринку праці та розвитку економіки. Окреслений вид трудового договору сприяє забезпеченню гнучкості та організації ефективної роботи як для роботодавця, так і працівника. Особливо актуальним це є в реаліях дії воєнного стану у

зв'язку з війною РФ проти України. До того ж, глобальна цифровізація та диджиталізація, впровадження інноваційних підходів та технологій в окремі робочі процеси та у сфері організації праці загалом, політичні та економічні кризи і виклики просто змушують як роботодавців, так і законодавців шукати нові легальні шляхи організації праці для максимального задоволення суспільних потреб. Отже, з огляду на зазначене вище, саме договір з нефіксованим робочим часом сьогодні найбільш відповідає таким вимогам та задовольняє значну кількість роботодавців та працівників в Україні.

Розглянувши переваги та ризики використання трудового договору із нефіксованим робочим часом, варто зауважити, що останній є перспективним інструментом адаптації ринку праці України (особливо щодо сучасних воєнних реалій) за умови подальшого вдосконалення правового регулювання його використання та внесення відповідних змін і доповнень не лише до трудового законодавства, а й відповідних законодавчих та підзаконних правових актів податкового, господарського та адміністративного права.

За розумного застосування у певних сферах та секторах національної економіки (роздрібній торгівлі, ресторанах швидкого харчування, кінотеатрах, туристичній галузі, роботі з догляду тощо) зазначеного виду трудового договору можна суттєво зменшити як рівень безробіття зокрема, так і нелегальну (неоформлену) роботу загалом.

Література.

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом : Закон України від 18.07.2022 № 2421-IX // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2421-20>.
2. Kudinska I., Sandul G. Unfixed Working Hours vs. Zero-Hour Contracts: Draft Law № 5161. *Трудові ініціативи*. URL: <http://surl.li/kwsvnl>.
3. Pulse Healthcare Ltd v Carewatch Care Services Ltd & 6 Others UKEAT/0123/12/BA. *Employment Appeal Tribunal*. 20.07.2012. URL: <https://app.croner.co.uk/law-and-guidance/case-reports/pulse-healthcare-ltd-v-carewatch-care-services-ltd-ors-2012>
4. Zero-hours contracts. *European Industrial Relations Dictionary*. Eurofound. 2018. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/zero-hours-contracts>.
5. Заболотна Н. Я. Фріланс як нова форма зайнятості та трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. №1. С. 143-145. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-1/34>.
6. Кодекс законів про працю України: Кодекс України; Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08>.
7. Працевлаштування громадян на нерегулярній основі: міжнародний досвід та формування українського. *Юридична практика*. 25.08.2022. URL: <https://pravo.ua/pratsevlashtuvannia-hromadian-na-nerehulianii-osnovi-mizhnarodnyi-dosvid-ta-formuvannia-ukrainskoho/>
8. Тетеря С., Сагайдак К. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом: новації трудового законодавства. *Liga Zakon*. URL: https://biz.ligazakon.net/analytics/212988_trudoviy-dogovr-z-nefksovanim-robochim-chasom-novats-trudovogo-zakonodavstva.

References.

1. Pro vnesennya zmin do deyakykh zakonodavchykh aktyv Ukrainy shchodo vrehulyuvannya trudovykh vidnosyn z nefiksovanym robochym chasom (2022) [On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Regarding the Regulation of Labor Relations with Unfixed Working Hours]: Zakon Ukrainy vid 18.07.2022 № 2421-IX // Baza danykh «Zakonodavstvo Ukrainy» / Verkhovna Rada Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2421-20>.
2. Kudinska, I., & Sandul, G. (n.d.). Unfixed Working Hours vs. Zero-Hour Contracts: Draft Law № 5161 [Unfixed Working Hours vs. Zero-Hour Contracts: Draft Law No. 5161]. *Trudovi initsiatyvy*. URL: <http://surl.li/kwsvnl>.
3. Pulse Healthcare Ltd v Carewatch Care Services Ltd & 6 [Pulse Healthcare Ltd v Carewatch Care Services Ltd & 6 Others]. Others UKEAT/0123/12/BA. *Employment Appeal Tribunal*. 20.07.2012. URL: <https://app.croner.co.uk/law-and-guidance/case-reports/pulse-healthcare-ltd-v-carewatch-care-services-ltd-ors-2012>.
4. Zero-hours contracts. *European Industrial Relations Dictionary*. Eurofound. 2018. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/zero-hours-contracts>.
5. Zabolotna, N. Ya. (2022). Frilanc yak nova forma zainyachennya ta trudovykh vidnosyn [Freelance as a New Form of Employment and Labor Relations]. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal*, No. 1, pp. 143-145. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-1/34>.

6. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrayiny [Labor Code of Ukraine]: Kodex Ukrayiny; Zakon, Kodex vid 10.12.1971 № 322-VIII // Baza danykh «Zakonodavstvo Ukrayiny» / Verkhovna Rada Ukrayiny. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08>.

7. Pratsivlashtuvannya hromadian na nerekulirni osnovi: mizhnarodnyi dosvid ta formuvannya ukrainskoho [Employment of Citizens on Irregular Basis: International Experience and the Formation of the Ukrainian Model]. Yurydychna praktyka. 25.08.2022. URL: <https://pravo.ua/pratsivlashtuvannya-hromadian-na-nerekulirni-osnovi-mizhnarodnyi-dosvid-ta-formuvannya-ukrainskoho/>.

8. Teteria, S., & Sagaydak, K. (n.d.). Trudovyi dohovir z nefiksovanym robochym chasom: novatsii trudovoho zakonodavstva [Labor Contract with Unfixed Working Hours: Innovations in Labor Legislation]. Liga Zakon. URL: https://biz.ligazakon.net/analitics/212988_trudoviy-dogovir-z-nefiksovanim-robochim-chasom-novats-trudovogo-zakonodavstva.

Abstract.

Kurdiukov O. Employment contract with non-fixed working hours as a tool for adapting the labor market to modern challenges: advantages and risks.

The article is devoted to research on the issue of introducing employment contracts with non-fixed working hours into the labor legislation of Ukraine. The author analyses the impact of current global challenges, such as digitalization, economic crises, the COVID-19 pandemic, and the war in Ukraine, on the modern labor market. The article analyses the amendments to the Labor Code of Ukraine (in particular, Article 211), provides a legislative definition of the specified type of employment contract, and highlights the characteristic features of the latter. The article notes that the type of employment contract under research is analogous to the foreign “zero-hours contract.” It compares it with similar employment models in other countries, mainly the UK, the Netherlands, New Zealand, and other countries in the European Union. It is noted that there is no single standardized approach to regulating the use of this type of employment contract at the EU level. Therefore, such regulation is carried out at the level of individual states, with specific significant differences. The article outlines the advantages of an employment contract with non-fixed working hours for the modern labor market in Ukraine, particularly the possibility of legalizing freelancing, adapting to modern challenges, and organizing work under martial law. Particular attention is paid to the essential terms of an employment contract with non-fixed working hours, such as the terms of notice, essential hours and days of work, and the grounds for termination of such contracts. It is emphasized that these aspects must be further improved to ensure transparency of labor relations and avoid labor disputes due to possible abuse by employers and imperfect legislative regulation. The author analyses some aspects of international experience and suggests ways to address specific threats. The conclusions emphasize the prospects of this type of agreement for Ukraine, especially in the context of digitalization and economic instability. However, the author suggests further improvement of legal regulation based on international experience to achieve maximum efficiency.

Keywords: employment contract, non-fixed working hours, adaptation of labor relations, legal regulation.

Стаття надійшла до редакції 28.11.2024 р.

Бібліографічний опис статті:

Курдюков О. О. Трудовий договір із нефіксованим робочим часом як інструмент адаптації ринку праці до сучасних викликів: переваги та ризики. Актуальні проблеми інноваційної економіки та права. 2024. № 6. С. 14-18.

Kurdiukov O. Employment contract with non-fixed working hours as a tool for adapting the labor market to modern challenges: advantages and risks. Actual problems of innovative economy and law. 2024. No. 6, pp. 14-18.

