

УДК 349.222.2

## РОБОТА ЗА ВИКЛИКОМ: ДОГОВІР «НУЛЬ ГОДИН»

Свічкарьова Я. В.,

кандидат юридичних наук,  
доцент, доцент кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого, м. Харків

**Анотація:** У статті проаналізовані дослідження науковців щодо роботи за викликом: договору «нуль годин». Обґрунтовано положення про те що, укладаючи угоду «нуль годин» з правом працівника відмовитися від виклику, фізична особа та роботодавець домовляються по деякі істотні умови майбутнього співробітництва, які можуть реалізуватися у подальшому в конкретних строкових трудових договорах, при цьому фізична особа має право відмовитися від укладання конкретного трудового договору. Автор пропонує назвати таку угоду «рамкова угода про укладання трудового договору про роботу за викликом».

**Ключові слова:** нетипова зайнятість, робота за викликом, угода «нуль годин», рамкова угода про укладання трудового договору про роботу за викликом.

**Анотация:** В статье проанализированы исследования специалистов в области трудового права относительно работы по вызову: договора «ноль часов». Обосновано положение о том, что, заключая соглашение «ноль часов» с правом работника отказаться от работы, физическое лицо и работодатель договариваются о некоторых существенных условиях будущего сотрудничества, которое может реализоваться в дальнейшем путем заключения конкретных срочных трудовых договоров, при этом физическое лицо может отказаться от заключения конкретного трудового договора. Автор предлагает назвать такое соглашение «рамочное соглашение о заключении трудового договора о работе по вызову».

**Ключевые слова:** нетипичная занятость, работа по вызову, соглашение «ноль часов», рамочное соглашение о заключении трудового договора о работе по вызову.

**Annotation:** The article analyzes scientific studies regarding work on call: the agreement on «zero hours». The author asserts that concluding a deal «zero hours» with the right of the worker to refuse the call, the individual and the employer agree on some essential conditions for future cooperation that could be realized in the future, in particular fixed-term employment contracts, this person has the right to refuse the conclusion of the particular employment contract. The author offers to call such a deal «framework agreement on the conclusion of the employment contract on call».

**Key words:** atypical employment, work on call, employment contract «zero hours», framework agreement on the conclusion of the employment contract on the work on call.

### I. Вступ

Соціально-економічні, політичні зміни, що відбулися у нашому суспільстві, викликали появу нових форм організації праці та нетипових трудових договорів, які не відповідають в повному обсязі ознакам «класичних» трудових договорів. Таким чином, на протигагу стандартним трудовим відносинам виникли нестандартні (атипові, нетипові), під якими розуміють будь-які форми застосування найманої праці з відхиленнями від традиційного трудового договору в різноманітних комбінаціях [1, с. 41]. Атипові форми зайнятості в більшості випадків не надають працівникам основних чи мінімальних соціальних гарантій отримання стабільної заробітної плати та захист від необґрунтованого звільнення.

Ще у 2004 році Прем'єр-міністр Данії А. Расмуссен відзначив, що «...в колишні часи, ймовірно, сказали би, що соціальна захищеність на ринку праці – це добра постійна робота із своєчасним попередженням у випадку звільнення. Однак на ринку праці майбутнього соціальна захищеність буде означати здібність адаптуватися до нових ситуацій» [2, с. 20].

У зв'язку з цим, на сьогодні в діловому спілкуванні все частіше став вживатися термін «прекаризація», який визначає тенденцію правового дерегулювання трудових відносин при одночасному демонтажу соціальних гарантій з метою підвищення інтенсивності праці та збільшення примусу до праці. Перетворення гарантованих раніше трудових

відносин, значною мірою, в негарантовані та незахищені має назву «прекаризація». По суті це означає зняття відповідальності капіталу за персонал, який приносить йому прибуток. Сюди відносяться такі види зайнятості, як то зайнятість неповний робочий час при мінімальних або зовсім відсутніх соціальних гарантіях, позикова праця, дистанційна робота, робота за викликом тощо [3].

На сьогодні нетипові трудові відносини залишаються у вітчизняній правовій науці практично недослідженими. Набагато більше уваги приділено цим питанням російськими фахівцями: Н. Вишневською, Д. Вишневським, В. Гімпельсоном, І. Кисельовим, А. Лушніковим, Д. Морозовим, О. Моцною, Н. Нікітіною, О. Римкевич, В. Соїфер. Робота за викликом була предметом дисертаційних досліджень М. Шабанової та О. Коркіна.

### II. Постановка завдання

При написанні статті автор ставить за мету проаналізувати дослідження науковців та визначити шляхи правового регулювання одного з видів роботи за викликом – договору «нуль годин» без права працівника відмовитися від роботи, зробити висновки щодо необхідності наукового пошуку по формуванню відповідної теоретичної та нормативної бази в Україні.

### III. Результати

Однією з тенденцій, що визначають сучасний стан зайнятості в розвинених країнах, є подальше посилення її гнучкості. Для того, щоб досягти поєднання гнучкості ринку праці й захищеності працівників, особливо неконкурентних груп населення, у середині 90-х років ХХ ст було

розроблено концепцію «флексік'юріті» (flexicurity), яка уможливує знаходження рівноваги між забезпеченням гнучкості ринку праці (flexibility) і соціальним захистом працівників (security), взаємодоповнюючи та взаємопосилюючи їх. Концепція «флексік'юріті» базується на таких принципах: договірні відносини між роботодавцями й працівниками, що забезпечують необхідну гнучкість для обох сторін трудового процесу; активна політика на ринку праці, мобільність робочої сили, адаптивність до мінливих умов ринку праці; система освіти й перепідготовки кадрів, що сприяє розвитку професійних навичок протягом усього трудового життя; система соціального захисту населення, що забезпечує необхідну підтримку рівня доходів безробітних і економічно неактивного населення [4].

Отже, як справедливо відзначав І. Кисельов, «одним із нововведень в правовому регулюванні праці є зростаюча увага до нетипових форм зайнятості, посилення тенденції до легалізації об'єктивно необхідних та корисних для розвитку економіки, нормального функціонування ринку праці, задоволення потреб певних груп працівників видів цієї зайнятості, розробка нормативної бази для її гнучкої регламентації, та передусім, для захисту прав та інтересів працівників, що зайняті у цій сфері» [5, с. 96].

У багатьох зарубіжних країнах робота за викликом регламентована на законодавчому рівні (Бельгія, Нідерланди, Німеччина, Туреччина, Угорщина тощо), однак термін «робота за викликом» використовується для визначення іноді зовсім різних угод. Узагальнюючи законодавство та практику укладання трудових договорів про роботу за викликом у західних країнах, І. Кисельов зазначає, що сутність роботи за викликом полягає в тому, що «передбачається можливість наймача притягнути працівника за викликом у випадку необхідності із вказівкою або без вказівки тривалості робочого дня» [6, с. 198]. Такі 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 [7, с. 119].

Робота за викликом у зарубіжних країнах існує близько десяти років, однак на сьогодні стрімко поширюється практика укладання договорів «нуль годин». За думкою західноірландського міністра по справах зайнятості С. Фаррі «... даний вид контрактів викликає серйозну стурбованість спільноти та потребує правового врегулювання. Нульові контракти передбачають, що працівники будуть працювати лише тоді, коли вони необхідні роботодавцю [8].

За матеріалами британських ЗМІ більш 1 млн. працівників у Великій Британії укладають «нульові контракти» переважно в галузі охорони здоров'я, освіти, туристичного бізнесу. Керівники компаній, які застосовують таку працю, вважають, що це найкращий засіб використання робочої сили молоді, яка в протилежному випадку, могла б зовсім залишитися без роботи [8].

Букінгемський палац, мережа кінотеатрів та одна з головних галерей Великої Британії знаходяться в групі роботодавців високого профілю, однак з метою

економії заробітної плати укладають зі співробітниками договори за викликом «нуль годин» [9].

Отже, одним із видів нетипових трудових договорів є договір, який опосередкує роботу за викликом. Слід вказати, що в українському законодавстві визначення та особливості таких договорів зовсім відсутні, хоча на практиці така робота набуває стрімкого поширення серед юристів, аудиторів, страхових агентів, дизайнерів, екскурсуводів тощо. Пояснити це можна прагненням роботодавця максимально використати оплачений робочий час та мінімізувати витрати, пов'язані зі створенням робочих місць. Зацікавленість працівників може обумовлюватися, наприклад, необхідністю суміщення роботи із сімейними обов'язками, навчанням, тобто коли встановлений на підприємстві загальний режим робочого часу не влаштовує їх з тих чи інших причин.

На практиці робота за викликом оформлюється цивільно-правовими договорами, строковими трудовими договорами, а іноді зовсім ніяких договорів не укладається. Дійсно, застосування нестандартних форм зайнятості дозволяє посилювати гнучкість ринку праці, але це відбувається, переважно, за рахунок зменшення соціальної захищеності працівників.

Специфіка трудового договору з працівником за викликом обумовлена видозмінами організаційного критерію, який виявляється у встановленні «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 специфікою [10, с. 232].

Як зазначалось, визначення роботи за викликом в українському (й у російському законодавстві) відсутнє. Дослідники роблять спроби дати визначення цьому явищу, виходячи з видів роботи за викликом, що закріплені в законодавстві (або існують в практиці) зарубіжних країн.

Отже, угоди про роботу за викликом поділяються на два види.

Першим видом договорів з працівниками за викликом є так звані «угоди мінімум-максимум» (min-max contracts). У даному випадку встановлюється нижча межа робочого часу, відпрацювання якої повинен забезпечити роботодавець, а також верхня межа робочих годин, яку зобов'язаний відпрацювати працівник за наявності виклику. У разі, якщо роботодавець притягує працівника до роботи, яка є меншою ніж мінімальна межа, працівникові повинна бути виплачена така винагорода, яка була б виплачена, якщо працівник відпрацював би встановлений мінімум часу.

Другий вид отримав назву «угода нуль годин» (zero-hours contract), сутність якої полягає в тому, що за її умовами роботодавець не зобов'язаний надати

працівникові роботу та не несе відповідальність (наприклад, у вигляді виплати визначеної компенсації) за її ненадання [11, с. 61]. При цьому ні мінімальна тривалість робочого часу, ні режим роботи сторонами не узгоджуються. Можливо, робота не буде надана зовсім, що позбавляє працівника гарантій зайнятості та отримання заробітної плати.

У свою чергу, «угоди нуль годин» поділяються на два різновиди:

відповідно до першого різновиду «угоди нуль годин» – працівник зобов'язаний виконувати роботу за викликом роботодавця, другий різновид передбачає можливість працівника відмовитися від такої роботи.

Спільним для обох різновидів є те, що у роботодавця немає обов'язку надавати роботу.

Розглянемо угоду «нуль годин» з правом працівника відмовитися від роботи за викликом з позиції її відмінності від «класичного» трудового договору.

Так, відповідно до ч. 1 ст. 21 КЗпП України [12] трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою з підляганням внутрішньому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Отже, за трудовим договором у роботодавця є обов'язок надати роботу, виплачувати заробітну плату, забезпечувати умови праці, а у працівника – виконувати роботу по обумовленій трудовій функції та підпорядковуватися внутрішньому розпорядку.

При роботі за викликом у роботодавця не виникає обов'язку надати роботу (у разі укладання договору «нуль годин» - у працівника відсутній обов'язок стати до роботи); робота за викликом носить завжди тимчасовий характер (у роботодавця у разі необхідності є право багаторазово викликати працівника); строк початку роботи заздалегідь встановити неможливо. При роботі за договором «нуль годин», на відміну від договору «мінімум-максимум», час очікування роботи працівникові не компенсується. Таким чином, трудовий договір про роботу за викликом істотно відрізняється від звичайного трудового договору.

У цьому зв'язку, слушною є думка В.С. Венедиктова, про те, що на сьогодні «...основним завданням, що ставиться перед наукою трудового права є критичний перегляд та переосмислення чинного законодавства, яке регулює трудові відносини і відносини, які тісно з ними пов'язані, для розробки концептуальних підходів створення нового трудового законодавства, яке б відповідало реаліям сучасного суспільного розвитку та міжнародним стандартам у сфері праці. В таких умовах трудове право повинно стати інструментом консенсусу між державою та суспільством, між роботодавцем та працівником. Для цього необхідно, в

першу чергу, визначити сутність трудового договору як підстави виникнення трудових правовідносин у процесі реалізації права на працю» [13, с. 118].

Аналізуючи легальне визначення трудового договору, В.С. Венедиктов зазначив, що воно не відповідає юридичним канонам, а також сучасним реаліям практики реалізації суб'єктивного права на працю в умовах ринкової економіки. По-перше, трудову угоду укладає не працівник (цей статус він набуває у трудових правовідносинах), а громадянин, який досяг трудової правосвідатності і має намір реалізувати свої здібності до праці. По-друге, така угода є тільки передумовою можливої реалізації суб'єктивного права на працю, і змістом її є умови про майбутню працю. По-третє, ніяких зобов'язань дана угода не викликає на стадії її укладання, бо не існує юридичного зв'язку між громадянином і власником. Юридичний зв'язок виникає між працівником і роботодавцем у процесі виконання умов угоди, тобто фактичної праці. По-четверте, сам по собі трудовий договір є підставою для можливого виникнення юридичного зв'язку, а в разі не виникнення – він ніяких юридичних наслідків не має, бо за чинним законодавством примусова праця заборонена в нашій державі. По-п'яте, будучи укладеним з моменту досягнутої угоди про умови праці, реалізація умов трудового договору може наступати не відразу, а через деякий час: через тиждень, два тижні, місяць тощо. Тому трудовий договір треба визначати як угоду між громадянином і власником засобів виробництва про можливість реалізації права на працю відповідно до вимог чинного трудового законодавства [13, с. 119].

Отже, таке визначення трудового договору, на нашу думку, призводить до необхідності визначення двох моментів – моменту укладання угоди та моменту реалізації права на працю, оскільки саме з моменту реалізації права на працю виникають трудові правовідносини.

Оскільки теорія договору найбільш повно розроблена в цивілістичній науці, вважаємо за можливе звернутися до цивільно-правових конструкцій цієї теорії.

Поділ цивільно-правових договорів на консенсуальні (від лат. consensus – згода, угода) і реальні (від лат. res – річ) проводиться в залежності від моменту виникнення правовідносини і, відповідно, прав і обов'язків у сторін.

З позиції матеріального права такий договір між роботодавцем і громадянином про майбутню роботу є лише угодою про наміри, консенсусом, що потребує реалізації шляхом приведення його у виконання, що і відбувається, зокрема, з моменту, коли громадянин з відома і згоди роботодавця або його представника приступає до роботи. Тільки з цього моменту працівник і роботодавець стають суб'єктами трудового правовідношення, що виникає між ними [14, с. 180].

Все вищевказане має значення для уточнення юридичної конструкції роботи за викликом, зокрема, угоди «нуль годин», яка є цікавою та суперечливою.

У випадку укладання договору «нуль годин», на думку О. Коркіна, роботодавець не зобов'язаний надавати роботу, а працівник, відповідно, свою працю, тому предмет такого договору «нуль годин»

зводиться до визначення умов можливого співробітництва у майбутньому. При цьому такий договір не є попереднім, оскільки за попереднім договором сторони зобов'язуються укласти у майбутньому договір на раніше узгоджених умовах [11, с. 61].

Угода «нуль годин» з правом працівника відмовитися від роботи має певну схожість з існуючими у цивільному праві організаційними (генеральними, рамковими) договорами. До таких договорів відносяться договори про організацію перевезень, угоди про організацію взаємних розрахунків учасників міжбанківських операцій по майбутнім угодам купівлі – продажу валюти або цінних паперів. На підтвердження своєї думки О. Коркін наводить висновки вчених-цивілістів. Так, Є. Суханов вказує, що генеральні угоди відрізняються від попередніх «насамперед відсутністю обов'язку укладання в примусовому порядку» локальних договорів [15]. В.А. Белов відзначає, що організаційні (генеральні) договори «не регулюють конкретних юридичних відносин, однак у тій чи іншій мірі, зумовлюють їх зміст» [16, с. 178].

О. Коркін вважає, що такі ознаки притамані договору «нуль годин». Із викладеного вбачається, що угода «нуль годин» з правом працівника відмовитися від роботи є свого роду попередньою домовленістю про умови виконання роботи та її оплати. Ці умови можуть визначати зміст трудових договорів, які будуть укладатися між сторонами у майбутньому, однак жодна із сторін не пов'язана цими умовами, на відміну від попереднього договору, та має право відмовитися від укладання конкретного трудового договору. Таку угоду можна іменувати «рамковими трудовими угодами» [11, с. 65].

Отже, рамкова трудова угода являє собою угоду про умови трудових договорів, які можуть бути укладені сторонами у подальшому, з правом кожної із сторін відмовитися від укладання трудового договору. Оскільки відрізняючою ознакою роботи за викликом є відсутність з боку роботодавця обов'язку надати роботу, вести мову про роботу за викликом як про роботу за трудовим договором. Необхідно враховувати, що при укладанні рамкової угоди, робота по кожному конкретному виклику виконується на підставі строкових договорів, кожен з яких припиняється у зв'язку із завершенням роботи за відповідним викликом. Як наслідок, у цьому випадку робота за викликом являє собою особливий вид відносин у сфері праці, які мають у цілому уривчастий (дискретний) та короткостроковий характер стосовно окремих проміжков часу [17, с. 8].

Іншої точки зору дотримується М. Шабанова. Так, на її думку, трудовий договір «нуль годин» не є рамковим договором. У вітчизняній науці цивільного права, - пише авторка, - вже розроблена конструкція рамкового договору та розглянуто питання його застосування у господарській діяльності. Відрізняючі ознаки рамкових договорів, що напрацьовані у доктрині, не дозволяють кваліфікувати трудовий договір за викликом як рамковий [7, с. 121]. Так, Л.Г. Сфімова визначає, що рамковий договір являє собою лише схему (рамку) передбачуваних відносин. Він вважається таким тому, що залишає певний нерегульований простір, що повинен стати

предметом майбутніх угод сторін. Особливістю рамкового договору є порядок його виконання – шляхом укладання в майбутньому сторонами різноманітних договорів, які відрізняються від первісного. Таким чином, спостерігається система договірних зв'язків, яка складається із базового (рамкового договору), в якому узгоджуються тільки основи майбутніх економічних відносин сторін, та залежних від нього договорів (виконавчих угод, договорів-додатків), що направлені на виконання рамкового договору та без яких він не буде самодостатнім. Таким чином, мета рамкового договору – організація тривалих зв'язків у вигляді різноманітних ділових стосунків. При цьому лише деякі умови узгоджуються сторонами у базовому договорі [18].

Інша річ, трудовий договір з працівником за викликом, в якому повинні бути узгоджені практично всі обов'язкові умови. При цьому залучення працівника до праці у кожному конкретному випадку та виконання ним трудової функції не є укладанням самостійного трудового договору, що конкретизує основний договір. Сторони укладають лише один трудовий договір, який детально регулює їх майбутні взаємовідносини, а виклик працівника – це реалізація роботодавцем його прав, передбачених раніше укладеним трудовим договором.

М. Шабанова вважає, що трудовий договір з працівником за викликом не можна вважати протоколом про наміри. За думкою Л. Сфімової, «останній складається сторонами в ході перемовин та підписується для того, щоб закріпити домовленості, що були досягнуті раніше. Як правило, зміст протоколу про наміри не породжує будь-яких зобов'язань. Якщо зміст протоколу про наміри дозволяє все ж таки зробити висновок про те, що ті чи інші зобов'язання у сторін все ж таки виникли, то при укладанні остаточного договору сторони майже завжди визнають недійсними всі раніше досягнуті в процесі перемовин домовленості, в тому числі що зафіксовані у протоколі про наміри» [18]. Трудовий договір з працівником за викликом є самостійним юридичним фактом, який породжує відповідні права та обов'язки сторін, та є підставою виникнення нетипового трудового правовідношення. У разі виклику працівника сторони керуються раніше досягнутими домовленостями і, тем більш, не визнають умови трудового договору не чинними [7, с. 124-125].

Немає підстав ототожнювати трудовий договір з працівником за викликом з попереднім договором. На відміну від попереднього договору, предметом трудового договору з працівником за викликом не є обов'язок укласти основний договір у майбутньому. Нетиповість даної угоди полягає в тому, що роботодавець може і не використати своє право щодо залучення працівника до роботи. У випадку визнання такого договору попереднім можна констатувати, що зобов'язання сторін, що передбачені трудовим договором, припинились. Однак, це не так. Зобов'язання не тільки не припинилися, вони продовжують існувати та повинні виконуватися сторонами [7, с. 125-126].

Виходячи з викладеного вище, можна зробити висновок про те, що російські дослідники



висловлюють різні точки зору. О. Коркін вважає, що договір «нуль годин» з правом працівника відмовитися від роботи є своєрідною домовленістю про умови виконання роботи та її оплати. Ці умови можуть визначати зміст майбутніх трудових договорів, однак жодна зі сторін цими умовами не пов'язана та може відмовитися від укладання конкретного трудового договору. Такі угоди є рамковими трудовими угодами. М. Шабанова навпаки, підкреслює, що договір «нуль годин» без права працівника відмовитися від роботи не має нічого спільного ні з протоколом про наміри, ні з попереднім договором, ні з рамковою угодою. У висновках до дисертаційного дослідження вчена пропонує таке визначення роботи за викликом: робота за викликом – це особливий режим робочого часу, відповідно якому роботодавець отримує право, у випадку необхідності, періодично залучати працівника до виконання роботи по обумовленій трудовій функції [7, с. 138]. При цьому авторка пропонує законодавчо закріпити тільки договори «мінімум-максимум», при яких працівник позбавлений права відмовитися від виклику. «Працівник зобов'язаний стати до виконання трудових обов'язків у строк, передбачений у попередженні» [7, с. 139]. Таким чином, питання правового регулювання договору «нуль годин» залишається поза увагою вченої.

Спробуємо проаналізувати договір «нуль годин» з точки зору спільних рис з цивільно-правовими договорами, що закріплені у вітчизняному законодавстві.

Передусім зазначимо, що відповідно ч. 1 ст. 9 Цивільного кодексу України [19], положення цього Кодексу застосовуються до врегулювання відносин, які виникають у сферах використання природних ресурсів та охорони довкілля, а також до трудових та сімейних відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства.

У науці цивільного права за ступенем юридичної завершеності можна класифікувати договори остаточні та попередні.

Остаточні договори безпосередньо породжують права й обов'язки сторін щодо виконання робіт, надання послуг, передачі майна тощо. Переважне число договорів має саме такий характер.

Попередній договір таких прав та обов'язків безпосередньо не породжує. Він лише створює інший, досить своєрідний обов'язок: після закінчення певного строку (чи з настанням певного терміну) укласти передбачений ним новий договір (ст. 635 ЦК). Іншими словами, попередній договір є угодою про укладення договору в майбутньому [20, с. 116].

Відповідно ст. 635 Цивільного кодексу України [19] попереднім є договір, сторони якого зобов'язуються протягом певного строку (у певний термін) укласти договір у майбутньому (основний договір) на умовах, встановлених попереднім договором. Законом може бути встановлено обмеження щодо строку, в який має бути укладений основний договір на підставі попереднього договору. Істотні умови основного договору, що не встановлені попереднім договором, погоджуються у порядку, встановленому сторонами у попередньому договорі, якщо інший порядок не встановлений актами

цивільного законодавства. Сторона, яка необґрунтовано ухиляється від укладення договору, передбаченого попереднім договором, повинна відшкодувати другій стороні збитки, завдані простроченням, якщо інше не встановлено попереднім договором або актами цивільного законодавства.

Зобов'язання, встановлене попереднім договором, припиняється, якщо основний договір не укладений протягом строку (у термін), встановленого попереднім договором, або якщо жодна зі сторін не направить другій стороні пропозицію про його укладення.

Основний цивільно-правовий договір укладається на умовах, передбачених попереднім договором.

На практиці виникає питання про те, які умови можна вважати істотними в попередньому договорі. Судячи з вищенаведеного визначення, ними можна вважати обов'язок у майбутньому укласти основний договір, а також строки укладення такого договору. В попередньому договорі повинні зазначитися умови, що є істотними для основного договору. Проте, як правильно зазначається в юридичній літературі, в попередньому договорі можуть зазначитися лише деякі, а не всі істотні умови основного договору. Це обґрунтовується тим, що якщо б на момент виникнення договірних правовідносин всі істотні умови основного договору були б встановлені, то необхідність в укладенні попереднього договору відпала. Хоча при цьому зберігається ймовірність того, що в майбутньому, коли визначаться всі істотні умови основного договору, його укладення в силу як об'єктивних, так і суб'єктивних чинників втратить актуальність (економічну доцільність) для однієї з його сторін.

Попередній договір не можна вважати способом забезпечення виконання основного договору. Незважаючи на те, що попередній договір тісно пов'язаний із майбутнім основним договором, попередній договір укладається і діє незалежно від укладення основної угоди. З моменту укладення основного договору попередній договір припиняється як такий, що виконаний належним чином (ст. 599 ЦК України).

Зобов'язання укласти основний договір, передбачене попереднім договором, припиняється, якщо до закінчення строку, в який сторони мають укласти основний договір, одна із сторін не надішле проект такого договору другій стороні. У разі якщо сторона, яка уклала попередній договір, одержавши проект договору від іншої сторони, ухиляється від укладення основного договору, друга сторона має право вимагати укладення такого договору в судовому порядку.

Виходячи з викладеного, угода «нуль годин» не є попереднім договором, оскільки у сторін трудового договору (працівника та роботодавця) не виникає обов'язку укласти договір у майбутньому. У випадку, якщо роботодавець направить працівникові пропозицію про його укладення, останній може відмовитися, оскільки це є його правом.

Частина 4 ст. 635 Цивільного кодексу України визначає, що договір про наміри (протокол про наміри тощо), якщо в ньому немає волевиявлення

сторін щодо надання йому сили попереднього договору, не вважається попереднім договором.

З викладеного можна дійти висновку про те, що протокол про наміри, на відміну від попереднього договору, не породжує жодних зобов'язань для сторін.

Протокол про наміри найчастіше використовується у випадку, коли сторони готові закріпити досягнуті домовленості, але укласти договір з тих чи інших причин не можуть або не хочуть. У законодавстві немає визначення терміна «протокол про наміри», тому цей документ може називатися по-різному, та й зміст його також може бути різним.

У словнику дається таке визначення протоколу про наміри: це документ, в якому сторони підтверджують свої наміри вступити в контрактні підготовчі зобов'язання на певний термін. У багатьох випадках спірні питання про відповідальність сторін на предконтрактній стадії пов'язані з правовою кваліфікацією документів, що підписуються на різних стадіях переговорів. Загальним питанням є проблема встановлення істини: що бажають сторони, підписуючи протокол про наміри: встановити власну свободу щодо яких зобов'язань, або, навпаки, зафіксувати свої зобов'язання з певних питань [21].

У Цивільному кодексі України закріплено принцип свободи договору, згідно з яким сторони мають право закріплювати в угодах умови на свій розсуд, якщо це не суперечить чинному законодавству. Законодавством також не заборонено складання протоколу про наміри як попередній етап укладання договору, який використовують сторони для детального опрацювання умов майбутньої угоди.

У Російській Федерації юридична сила протоколу про наміри залежить від змісту цього документа. Якщо протокол про наміри містить істотні умови якогось договору, та з нього випливає, що він має обов'язковий характер, то таке зобов'язання буде розглядатися як таке, що підлягає виконанню. Якщо ж, наприклад, вказані лише наміри і не встановлені істотні умови, а також наслідки порушення положень протоколу про наміри, то такий документ не буде мати обов'язкової юридичної сили [22].

Розглянемо рамкову угоду. Слід зазначити, що у нашій країні таке поняття як рамковий договір знаходиться на стадії впровадження і планомірного розвитку. До цих пір у сучасному законодавстві немає чіткого визначення вказаного терміну.

Уперше визначення рамкової угоди з'явилося у Законі України від 01.06.2010 року «Про здійснення державних закупівель» (який втратив чинність). У новому Законі України «Про здійснення державних закупівель» [23], прийнятому 10.04.2014 року надане таке ж саме визначення рамкової угоди, як і в попередньому законі. Так, рамкова угода – правочин, який укладається одним чи кількома замовниками (генеральним замовником) у письмовій формі в порядку, встановленому цим Законом, з одним чи кількома учасниками процедури закупівлі з метою визначення основних умов закупівлі окремих товарів і послуг для укладання відповідних договорів про закупівлю протягом строку дії рамкової угоди.

Як бачимо, рамкові угоди на сьогодні застосовуються в господарській діяльності, однак ні Цивільний кодекс України, ні Господарський кодекс України не містять понять рамкового договору. Разом з тим, відповідно ч. 1 ст. 6 Цивільного кодексу України сторони мають право укласти договір, який не передбачений актами цивільного законодавства, але відповідає загальним засадам цивільного законодавства. Таким чином, щодо цього виду документального оформлення домовленостей діють усі умови цивільного законодавства, пов'язані із дійсністю договору, його формою, загальними вимогами до істотних умов. Згідно ч. 1 ст. 638 Цивільного кодексу України договір вважається укладеним, якщо сторони досягли згоди щодо всіх істотних умов договору.

Конструкція рамкового договору задовольняє потреби учасників цивільного обороту, які не мають у певний момент часу чіткої домовленості щодо конкретних умов угоди (в цьому випадку вони можуть досягти угоди про вступ до зобов'язальних відносин), які будуть деталізовані в подальшому. Сторони можуть в узагальненому вигляді узгодити свої подальші зобов'язання, вказати, яким чином відбуватиметься уточнення їх змісту, порядок взаємодії, передбачити способи забезпечення виконання своїх зобов'язань, заходи відповідальності у разі ухилення від виконання зобов'язань. У рамковому договорі є одна особливість - він сам по собі для сторін ніяких зобов'язань не створює, а лише направлений на їх організацію, встановлюючи основи взаємин учасників.

Українська вчена В. Мілаш приділила значну увагу питанням юридичної конструкції рамкового (генерального) договору в господарських відносинах. Так, на її думку, багатогранність сучасного господарського життя і мінливість ринкового середовища актуалізує потребу у певному стандарті «господарсько-виробничого партнерства», втілення якого у договірну форму дозволило б забезпечити реалізацію спільних інтересів учасників господарсько-виробничих відносин як ділових партнерів. Діяльність з організації тривалих господарських зв'язків суб'єктів господарювання — постійних ділових партнерів у більшості випадків вимагає дворівневого правового оформлення. Перший рівень репрезентується договірною конструкцією, яка встановлює правовий режим (загальні умови та принципи) співробітництва суб'єктів господарювання на певний проміжок часу, та на теоретичному рівні має декілька назв (організаційний договір, базовий договір, генеральний договір, рамковий договір тощо); другий рівень — утворюється поточними договорами, які опосередковують здійснення окремих господарських операцій [24, с. 133].

Згідно з ч. 4 ст. 179 ГК України під час укладання господарських договорів їх зміст може визначитися на підставі вільного волевиявлення; примірного та типового договорів; договору приєднання [25]. Утім безпосереднім чином на зміст поточних договорів впливає і наявний між діловими партнерами рамковий (генеральний) договір, який є схемою (рамкою) майбутніх ділових відносин, що залишає конкретизацію останніх майбутнім поточним

договорам. Рамковий (генеральний) договір породжує договірний ансамбль, представлений як безпосередньо ним самим, так і залежними від нього договорами-сателітами, спрямованими на його неодноразове послідовне виконання [18].

У своєму дослідженні В. Мілаш проводить розмежування рамкового договору від інших договірних конструкцій організаційного характеру. Так, у господарській практиці окрім рамкового договору використовуються переддоговірні угоди (меморандум про взаєморозуміння та протокол про наміри), які досягаються до моменту підписання сторонами основного (кінцевого) договору. Однак, відповідно до чинного законодавства, означені види переддоговірних угод не призводять до юридичних наслідків. Найбільш подібним до конструкції рамкового (генерального) договору є попередній договір. Утім, якщо останній передує укладанню тільки одного конкретно визначеного у ньому договору, на підставі рамкового (генерального) договору планується тривале співробітництво, що опосередковується цілим договірним блоком. Подібним є дистриб'юторський договір, який визначає умови та порядок співробітництва виробника (постачальника) та дистриб'ютора, встановлює перелік товарів, що буде збувати дистриб'ютор, та територію збуту.

На виконання цієї генеральної угоди постачальник і дистриб'ютор або укладають окремі договори купівлі-продажу, або постачальник надсилає дистриб'ютору окремі замовлення, які останній виконує.

Організаційний зв'язок, що виник на підставі рамкового договору, не зникає після того, як сторони виконали належним чином свої зобов'язання.

Договорам, що можуть бути кваліфіковані як рамкові, притаманні певні особливості (характеристики), які не тільки дозволяють їх відмежувати від інших договірних конструкцій.

Рамковий договір не повинен «охоплювати» своєю «рамкою» усі істотні умови (деталі) поточних господарських операцій, запланованих у межах ділового співробітництва сторін. Такі умови підлягають встановленню та/або уточненню у процесі майбутнього співробітництва сторін у змісті поточних договорів.

Предметом рамкового договору, на відміну від інших договорів у сфері господарювання (як-от: збутових договорів, договорів на передання майна в користування, на надання послуг, на виконання робіт), є встановлення організаційно-правових засад взаємного співробітництва сторін у певній сфері господарювання.

Установлення таких засад одночасно є вираженням наміру сторін про ділову співпрацю, що, як вже зазначалося, у більшості випадків теж набуває договірних форм. У цьому контексті виникає питання про юридичну силу обов'язку сторін рамкового договору щодо укладання поточних договорів, відповідно про можливість спонукання до укладання поточних договорів у судовому порядку. З цього приводу заслуговує на увагу позиція Л. Г. Сфімової щодо можливості існування рамкових договорів двох видів: перший – породжує обов'язок сторін вступати у майбутні договірні відносини; другий –

обмежується узгодженням умов, які полегшать укладання наступних договорів, надаючи сторонам повну свободу укладати або не укладати такі договори в майбутньому [18].

Укладання рамкового (генерального) договору фактично спрощує подальшу співпрацю ділових партнерів через типізацію загальних істотних умов майбутніх господарських операцій (у цьому разі зникає потреба в узгодженні таких умов у поточних договорах). Це означає, що умови рамкового договору поширюють свою дію на поточні договори, укладання яких заплановано на його основі під час співробітництва сторін. Разом із тим ділові партнери (сторони) можуть укладати поточні договори і поза межами загальних засад співробітництва, визначених рамковим договором.

#### **IV. Висновки**

Отже, на нашу думку, угода «нуль годин» з правом працівника відмовитися від виклику найбільш схожа до конструкції рамкового договору. Укладаючи таку угоду, фізична особа та роботодавець домовляються по деякі істотні умови майбутнього співробітництва (тобто визначають місце роботи, (робоче місце), трудову функцію, оплату праці), які можуть реалізуватися в подальшому у конкретних строкових трудових договорах, при цьому працівник має право відмовитися від укладання конкретного трудового договору. Пропонуємо назвати таку угоду – «рамкова угода про укладання трудового договору про роботу за викликом».

#### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Герасимова Е.С. Заемный труд: подходы к регулированию в России и мире [Текст] / Е.С. Герасимова // В кн.: Сборник материалов Пятой конференции Ассоциации «Юристы за трудовые права» / Под общ. ред.: Ю. Е. Островская, С. Колганова. М.: НП «Юристы за трудовые права», 2012. – С. 41-51.
2. Bredgaard T., Larsen F., Madsen P.K. The Flexible Danish Labour Market – a Review. Aalborg, 2005. – P. 20.
3. Рекомендации для работников профсоюзных органов по проблемам, возникающим в условиях применения нестандартных форм трудовых отношений, ведущих к неустойчивой занятости работников предприятий. Официальный сайт профсоюза работников угольной промышленности Украины [Текст] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.prupu.org/>.
4. Ціжма Ю. І. Концепція флексік'юриті та нестандартні форми зайнятості: виклики сьогодення [Текст] / Ю.І. Ціжма [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.business-inform.net>.
5. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). [Текст] / И.Я. Киселев. – М.: Интел-Синтез, 2003. – 160с.
6. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник для ВУЗов [Текст] / И.Я.Киселев.- М, Велби: Проспект, 2005 - 360с.
7. Шабанова М.А. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [133](http://library.gpntb.ru/cgi/irbis64r_simple/cgi/irbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=10S21CNR=&S21FMT=fullweb&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=M=&S21STR=Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров [Текст] : Диссертация на соискание ученой степени канд. юрид. наук :12.00.05 / М. А. Шабанова. – Ярославль, 2008. – 221 с.</a></li></ol></div><div data-bbox=)

8. Нульовий робочий контракт [Текст] [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://geolon.ru/economy/kontrakt.html>.
9. Сотрудники Букингемского дворца работают «по вызову» [Текст] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://segodnya.novostimira.com/n\\_4961820.html](http://segodnya.novostimira.com/n_4961820.html) The Guardian [jooble.com.ua/.../kw-zF1zE8zF1zF2zE5zECzE](http://jooble.com.ua/.../kw-zF1zE8zF1zF2zE5zECzE)
10. Никитина Н.Р. [http://libtest2.usla.ru/cgi-bin/libtest2/irbis64r\\_01/cgiirbis\\_64.exe?Z21ID=&I21DBN=STIZB&P21DBN=STIZB&S21STN=1&S21REF=5&S21FMT=fullweb&C21COM=S&S21CNR=10&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=M=&S21STR=Режим гибкого рабочего времени](http://libtest2.usla.ru/cgi-bin/libtest2/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=STIZB&P21DBN=STIZB&S21STN=1&S21REF=5&S21FMT=fullweb&C21COM=S&S21CNR=10&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=M=&S21STR=Режим гибкого рабочего времени) [Текст] / Н. Р. Никитина // Российский ежегодник трудового права. – СПб.: Санкт-Петербургский гос. ун-т, 2010. – № 5. 2009. – С. 231-244.
11. Коркин А.Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: правовая природа, зарубежное законодательство и российские перспективы: [Текст] / А.Е. Коркин. – М.: Инфотропик Медиа, 2013. – 208 с.
12. Кодекс законів про працю України [Текст]: затв. Законом України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII (322а-08) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
13. Венедиктов В.С. Наукові підходи до сучасної модернізації трудового права України [Текст] / В.С. Венедиктов // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. Зб. наук. праць. Матеріали I міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25-26 квітня 2013 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина, проф. Н.М. Хуторян, доц. В.І. Щербини. – К.: Ніка-Центр, 2013. – С.118-122.
14. Завгородний А.В. Правовые последствия признания трудового договора незаключенным. Аннулирование трудового договора в Российской Федерации [Текст] / А.В. Завгородний // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. Зб. наук. праць. Матеріали I міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25-26 квіт. 2013 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина, проф. Н.М. Хуторян, доц. В.І. Щербини. – К.: Ніка-Центр, 2013. – С. 178-183.
15. Гражданское право. Учебник. В 4. Т. 3: Обязательственное право [Текст] / Отв. ред. Е.А. Суханов. М., 2004 // Консультант Плюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [consultant.ru](http://consultant.ru).
16. Белов В.А. Гражданское право. Общая и особенная части [Текст] / Учебник. – М., 2003. – 342с.
17. Коркин А.Е. Отношения по применению нетипичного труда: понятие, виды, общие вопросы правового регулирования: нетипичные трудовые отношения [Текст] : Автореферат диссертации на соискание ученой степени канд. юрид. наук :12.00.05 / А.Е. Коркин. – Санкт-Петербург, 2012. – 28 с.
18. Ефимова Л.Г. Рамочные (организационные) договоры на внебиржевом межбанковском рынке ценных бумаг [Текст] / Л.Г. Ефимова // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2006. – №7 // Консультант Плюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [consultant.ru](http://consultant.ru).
19. Цивільний кодекс України [Текст]: затв. Законом України від 19 червня 2003 року № 980-IV. // Відомості Верховної Ради України, 2003, №№ 40-44. – Ст. 356.
20. Цивільне право України: В 2-х томах. Том 1. [Текст] / Підручник / За ред. д-ра юрид. наук, проф. Є.О. Харитонова, канд. юрид. наук Н.Ю. Голубевої. – Х.: ТОВ «Одіссей», 2008.
21. Большой экономический словарь [Текст] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [onlinedics.ru/slovar/buh/s/protokol\\_o](http://onlinedics.ru/slovar/buh/s/protokol_o)
22. Буркова А.Ю. Протокол о намерениях в международной практике: юридическая сила [Текст] / А.Ю. Буркова // Консультант Плюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [consultant.ru](http://consultant.ru).
23. Про здійснення державних закупівель: Закон України [Текст], прийнятий 10.04.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [zakon.rada.gov.ua/laws/annot/2289-17](http://zakon.rada.gov.ua/laws/annot/2289-17)
24. Мілаш В. Рамковий (генеральний) договір у сфері господарювання [Текст] / В. Мілаш // Вісник Академії правових наук України. – 2011. – № 2 (65) – С. 132-140.
25. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV [Текст] // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, 19–20, 21–22. – Ст. 144.