

Я. В. СВІЧКАРЬОВА,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ДО ПИТАННЯ ПРО НЕТИПОВІ ОЗНАКИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА ДОГОВОРОМ «МІНІМУМ-МАКСИМУМ»

Стаття присвячена такому виду роботи за викликом, як договір «мінімум-максимум», визначена специфіка роботи за викликом та особливості відносин, що виникають при укладанні договору «мінімум-максимум».

Ключові слова: нетипова зайнятість, трудовий договір, трудові відносини, робота за викликом, договір «мінімум-максимум».

Актуальність проблематики. Соціально-економічні перетворення, що відбулися у світі, викликали появу різноманітних нетипових форм зайнятості: дистанційну роботу, позикову працю, роботу за викликом тощо.

В Докладі Генерального директора МБП зазначається, що «на сьогодні майже половина глобальної робочої сили працює за наймом, отримуючи заробітну плату, однак небагато з них зайняті на умовах повного робочого часу в одного роботодавця» [1]. Наслідком цього явища стала поява різноманітних нестандартних трудових відносин. Тому «використання нетипових трудових договорів – атрибут ринку праці в усіх розвинених країнах. Їх поява викликана вимогою часу, вони відповідають новим формам організації виробництва на постіндустріальній стадії розвитку суспільства» [2, с. 3].

У зв'язку з цим у багатьох країнах Заходу були активізовані наукові дослідження, присвячені проблематиці регулювання нетипових трудових відносин, прийняті нормативні акти, що врахували їх специфіку. Однак у нашій країні відносини із застосування нетипових форм праці залишаються поза увагою законодавця.

Сутність наукової розробки проблеми. Питанням правової регламентації нетипової зайнятості приділяли увагу такі вчені-правознавці, як: В. Венедиктов, Н. Вишнеvsька, С. Головіна, І. Кисельов, А. Лушніков, М. Лушнікова, Д. Морозов, О. Моцна, Н. Нікітіна, О. Процевський, О. Римкевич, В. Соїфер, О. Ярошенко. Робота за викликом була предметом дисертаційних досліджень зарубіжних фахівців М. Шабанової та О. Коркіна. Нещодавно з'явилося перше в Україні комплексне дослідження О. Прилипко, присвячене проблемам нестандартних трудових договорів.

Водночас існує низка проблем, які не мають достатнього висвітлення, а саме питання щодо сутності роботи за викликом та особливостей відносин, що виникають при укладанні договорів «мінімум-максимум».

Слід зазначити, що робота за викликом на сьогодні залишається майже однією з малодосліджених форм нетипової зайнятості, як у вітчизняній, так і у зарубіжній науковій літературі. В жодній країні пострадянського простору робота за викликом законодавчо не регламентована.

Мета статті. Під час написання статті автор ставить за мету проаналізувати дослідження науковців щодо специфіки роботи за викликом, виявити особливості відносин, що виникають при укладанні договору «мінімум-максимум» та зробити висновки щодо необхідності активізації наукового пошуку із формування відповідної теоретичної та нормативної бази в Україні.

Виклад основного матеріалу. Одним із видів нетипових трудових договорів є договір, який опосередковує роботу за викликом. На практиці така робота набуває стрімкого поширення серед юристів, аудиторів, страхових агентів, дизайнерів, екскурсоводів тощо. Відносини з такими працівниками оформлюються 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 рівня соціальних гарантій працівників.

Перед тим як виявити сутність та нетипові ознаки відносин, що виникають при укладанні договору «мінімум-максимум», вважаємо за необхідне визначити, що являє собою робота за викликом та на які види вона поділяється.

Узагальнюючи законодавство та практику укладання трудових договорів про роботу за викликом у західних країнах, відомий російський фахівець І. Кисельов зазначав, що сутність роботи за викликом полягає в тому, що «передбачається можливість наймача притягувати працівника за викликом у випадку необхідності із вказівкою або без вказівки тривалості робочого дня» [3, с. 198]. 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 [2, с. 119].

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

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

Перший отримав назву договір «нуль годин» (zero-hours contracts), сутність якого полягає в тому, що за його умовами роботодавець не зобов'язаний надати працівникові роботу та не несе відповідальності (наприклад, у вигляді виплати визначеної компенсації) за її ненадання [4, 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, договори «нуль годин» поділяються на два різновиди:

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

Другим видом є так звані договори «мінімум-максимум» (min-max contracts).

Аналізуючи вказані договори, науковці по-різному ставляться до такого найважливішого критерію роботи за викликом, як обов'язок роботодавця надати роботу працівникові.

Проаналізуємо такі погляди.

На думку О. Коркіна, «в такому договорі 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 залучає 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» [4, с. 68].

М. Шабанова вважає, що «в таких договорах закріплюється умова щодо приблизної кількості робочих годин за обліковий період (наприклад, мінімально 20 та максимумно 30 на тиждень).

Прикладом законодавчого регулювання договорів «мінімум-максимум» може бути Німеччина. Так, у вказаній країні Актом від 01.05.1985 року були закріплені норми, що регулюють роботу за викликом. У параграфі 4 Акту міститься положення про обов'язок сторін при укладенні договору узгодити тривалість робочого часу за обліковий період. Роботодавець має право вільно викликати працівника в цей узгоджений період часу відповідно до своїх потреб. Якщо працівник і роботодавець не погодили тривалість роботи за викликом, то передбачається, що вона становить 10 годин на тиждень. Цей час підлягає оплаті в будь-якому випадку, незалежно від того, відпрацював його працівник чи ні. Встановити меншу тривалість у договірному порядку сторони не мають права [2, с. 126].

Відповідно до турецького законодавства, робота за викликом – це різновид робіт із гнучкою тривалістю робочого часу, коли право визначати час виконання робіт визнається за роботодавцем відповідно до певних обставин (ст. 14 Закону про працю від 22 травня 2003 р. № 4857). За бажанням працівника трудові відносини у цьому випадку можуть бути оформлені письмовим договором. При такій роботі тривалість робочого тижня дорівнює 20 годин, якщо сторонами не обумовлено, скільки буде працювати працівник у певну одиницю часу (тиждень, місяць, рік). У межах цього періоду, незалежно від того, чи притягувався працівник до роботи, чи ні, він має право на заробітну плату [5, с. 240].

З наведених прикладів можна зробити висновок про те, що роботодавець **має саме право (а не обов'язок)** залучати працівника до роботи у разі необхідності, а якщо необхідності не було і працівник не залучався до роботи, роботодавець повинен оплатити працівникові обумовлений угодою мінімум робочого часу.

На підтвердження своєї думки М. Шабанова зазначає, що «основною особливістю такого різновиду трудового договору є те, що в ньому закріплюється право роботодавця періодично залучати працівника для виконання робіт у разі необхідності. Необхідність виклику пояснюється особливою завантаженістю роботодавця, потребою в додатковій робочій силі (наприклад, при тимчасовому збільшенні кількості замовлень на товари (роботи, послуги), розширенні виробництва тощо). Однак виклик працівника є лише

правом, а не обов'язком роботодавця. Це означає, що останній фактично не гарантує виклик працівника, тобто надання йому роботи. Роботодавець може скористатися, а може і не скористатися своїм правом, і, керуючись виключно потребами виробництва, залучати або не залучати працівника до виконання його трудової функції» [2, с. 126–127].

Аналогічної думки дотримується О. Прилипко, вказуючи на те, що «в даному виді трудового договору про роботу за викликом обов'язок роботодавця надати роботу не передбачений» [6, с. 11].

Виходячи із твердження про те, що в договорах «мінімум-максимум» закріплений обов'язок роботодавця надати роботу працівникові, О. Коркін вказує на неможливість віднесення до роботи за викликом роботи за договором «мінімум-максимум». «У цьому випадку ми маємо справу зі звичайним неповним робочим часом при роботі в режимі гнучкого робочого часу. Єдиним, мабуть, параметром, за яким договори «мінімум-максимум» не входять в рамки чинного закону, є те, що початок, закінчення і загальна тривалість робочого дня визначаються не за угодою сторін (як це має місце у випадку з роботою в режимі гнучкого робочого часу), а одноособово роботодавцем – хоча й у встановлених сторонами межах» [7, с. 14–15].

На підставі проведеного дослідження вказаний науковець визначає роботу за викликом як «роботу, відповідно до угоди, за якою роботодавець не зобов'язаний надавати працівникові роботу і залучає останнього до роботи за власною ініціативою і тільки тоді, коли це необхідно роботодавцю, при цьому працівник зобов'язаний виконувати роботу за викликами роботодавця або може відмовитися від виконання роботи за конкретним викликом» [7, с. 14].

Як бачимо, О. Коркін дає визначення роботи за викликом, виходячи із договорів першого виду, тобто договорів «нуль годин». Однак щодо регламентації таких угод нормами трудового права, автор висловлює сумніви. Так, у разі, якщо укладений договір, згідно з яким працівник може відмовитися від виконання роботи, то такий договір можна йменувати рамковою трудовою угодою, яка являє собою угоду про умови трудових договорів, що можуть бути укладені сторонами в майбутньому, з правом кожної зі сторін відмовитися від укладення конкретного трудового договору.

Відмінною ознакою роботи за викликом, – на думку автора, – є відсутність на стороні роботодавця обов'язку надати роботу, що не дозволяє беззастережно говорити про роботу за викликом як про роботу за трудовим договором. Необхідно, однак, враховувати, що при укладенні рамкової трудової угоди,

робота за кожним конкретним викликом виконується на підставі строкових трудових договорів, кожен з яких припиняється при завершенні роботи за відповідним викликом. Отже, робота за викликом являє собою особливий вид праці, в ході здійснення якої роботодавець не зобов'язаний надавати працівникові роботу, і залучає останнього до роботи за власною ініціативою і тільки тоді, коли це необхідно роботодавцю, при цьому працівник може або відмовитися від виконання роботи за конкретним викликом (рамкова трудова угода), або зобов'язаний виконувати роботу за викликами роботодавця.

О. Коркін дійшов висновку про те, що «теоретично припустимий договір без права працівника відмовитися від виконання роботи за конкретним викликом за відсутності обов'язку роботодавця надати роботу, в даний час не може бути легалізовано» [7, с. 15–16].

Отже, за висновками вказаного фахівця, у випадку встановлення умови щодо неможливості відмовитися від роботи за конкретним викликом – такий договір легалізовувати в законодавстві недоцільно. У разі, якщо укладено договір з умовою про можливість працівника відмовитися від роботи за конкретним викликом – то має місце «рамкова трудова угода». Зазначимо, що на сьогодні вітчизняне трудове законодавство не містить поняття «рамкова трудова угода». Рамкові угоди передбачені цивільним законодавством. Однак у науці трудового права існує думка про те, що «на відміну від переважно сингулярних договірних конструкцій цивільного права, трудові відносини мають тенденцію до гнучкого і динамічного, з урахуванням потреб роботодавця, предмета трудових договорів. Можлива модифікація трудового договору, його «рамковий характер» є його сутнісною особливістю, і сама «готовність працівника до роботи» (Л. С. Таль) справді є не менш значущою для трудових відносин, ніж її виконання» [8, с. 8].

Протилежної точки зору дотримуються М. Шабанова та О. Прилипко. Так, М. Шабанова визначає роботу за викликом як «особливий режим робочого часу, відповідно до якого роботодавець отримує право в разі необхідності періодично залучати працівника до виконання роботи по обумовленій трудовій функції» [2, с. 138], при тому, що у правозастосовній практиці можливим буде використовувати обидві конструкції (договір «нуль годин» і «мінімум-максимум») [2, с. 122].

У своїй дисертаційній роботі М. Шабанова запропонувала проект глави «Особливості регулювання праці працівників за викликом», якою слід доповнити чинний ТК РФ. У статтях цієї глави встановлюється не право, а обов'язок працівника стати до

роботи за викликом у строк, який передбачений у попередженні роботодавця. У статті 2 визначається, що тривалість роботи, для виконання якої залучається працівник, повинна бути вказана роботодавцем у письмовому попередженні працівника про виклик на роботу. Тривалість роботи при кожному фактичному виклику вказується із розрахунку фактично відпрацьованого часу, однак не може складати менше трьох годин нормального робочого часу. Мінімальна тривалість робочого часу працівника за викликом за певний обліковий період повинна бути вказана в трудовому договорі, однак не може бути меншою ніж 10 годин на тиждень. У статті 3 «Оплата праці працівників за викликом» вказано, що при кожному виклику з погодинною оплатою праці оплата за фактично відпрацьований час, однак не менш ніж за три години.

Із вказаного вище можна зробити висновки про те, що М. Шабанова пропонує законодавчо легалізувати договір «мінімум-максимум».

О. Прилипко визначає роботу за викликом як «...працю особи за попередньо обумовленою трудовою функцією, що виконується нею періодично – за викликом роботодавця в разі виникнення в нього необхідності такого виклику» [6, с. 11].

У своїй дисертаційній роботі вказана дослідниця зазначає, що «задля забезпечення прав працівників, установлених трудовим законодавством, необхідно визначити роботу за викликом як роботу працівника, який зобов'язується виконувати свої трудові обов'язки в майбутньому, а можливість відмови працівника від виконання виклику роботодавця залишити на розсуд сторін» [9, с. 160].

Підсумовуючи викладене вище, на нашу думку, договір «мінімум-максимум» є різновидом роботи за викликом. За таким договором роботодавець отримує право у разі необхідності залучати працівника до роботи за попередньо обумовленою трудовою функцією. При цьому працівник не має права відмовитися від виконання роботи. Таким чином, цей договір має односторонньо зобов'язуючий характер, на відміну від «класичного» трудового договору, згідно з яким у роботодавця існує обов'язок надати роботу, а у працівника стати до роботи.

Таким чином, особливістю договору «мінімум-максимум» є те, що обов'язку надати роботу у роботодавця не має, а обов'язок працівника виконувати роботу компенсується мінімальним рівнем винагороди (як правило, шляхом визначення мінімальної кількості робочих годин за обліковий період), яка повинна бути виплачена працівникові незалежно від того, чи відпрацював працівник ці години, чи ні.

Крім того, за таким договором можливо додатково передбачити виплату компенсації за той час, коли

працівник не працював, але перебував у «режимі очікування». Розмір такої компенсації може встановлюватися залежно від жорсткості умов перебування у «режимі очікування» (постійне перебування у певній місцевості, миттєва готовність виконувати роботу, цілодобовий мобільний зв'язок (мережа Інтернет), невживання спиртних напоїв тощо).

Нетипові ознаки відносин, що виникають у разі укладання договору «мінімум-максимум», на нашу думку, слід проаналізувати у співвідношенні з ознаками трудових відносин, що виникають на підставі «класичного» трудового договору.

Слід відзначити, що в основі поділу зайнятості на стандартну і нестандартну покладена специфіка організації трудового процесу. У науковій літературі нестандартна зайнятість визначається як «діяльність громадян, заснована на таких правовідносинах, в яких відсутня або видозмінена одна з істотних ознак традиційних трудових правовідносин: особистісна, організаційна або майнова» [10, с. 10], «трудова діяльність працівників певної класифікаційної групи, що передбачена або не заборонена чинним законодавством України, однак за особливістю організації режиму робочого часу, робочого місця і умов праці не відповідає стандартним правилам та потребує спеціального механізму правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення» [11, с. 131].

У процесі історії науки трудового права та трудового законодавства утвердились основні ознаки трудових правовідносин, що виникають на підставі трудового договору. Відомий фахівець – «засновник» галузі трудового права Л. Таль до таких ознак відносив: особа, яка наймається за трудовим договором, зобов'язується надавати свою робочу силу на користь чужого господарства; від цієї особи вимагається особисте виконання роботи; з трудового договору випливає обов'язок найманої особи – погоджувати свою поведінку з порядком, встановленим роботодавцем (господарем), і, у свою чергу, наймач повинен створити належні умови праці; наймана особа має право на винагороду за свою працю, і ця винагорода не залежить від того, чи скористався господар плодами цієї праці [12, с. 84–116].

У теорії трудового права ці критерії узагальнені і отримали найменування «особистісний», «організаційний» і «майновий» [13, с. 348]. В. Скобелкін піддав критиці названу теорію, вказуючи, що не у всіх випадках застосування найманої праці в повному обсязі простежуються всі три критерії [14, с. 11–16]. С. Глинська-Кривонос слушно зауважує, що «ці критерії в сучасних умовах дещо змінили своє значення» [15, с. 78].

Особистісний критерій полягає в особистому виконанні працівником своїх трудових обов'язків і неможливості їх виконання іншою особою. Що стосується цього критерію, то при укладенні договору «мінімум-максимум» його сутність не змінюється.

Розглянемо організаційний критерій. Так, у своєму класичному вигляді він передбачає, що працівник підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язаний встановити умови праці, передбачені трудовим законодавством. Так, А. Єрделевський стверджує, що працівник за трудовим договором оплатно й особисто виконує в організації певну трудову функцію (а не певну роботу чи послугу), підпорядковуючись при цьому встановленим в організації правилам внутрішнього трудового розпорядку. У трудових відносинах працівник займає підлегле положення щодо роботодавця, хоча цей стан підлеглості заснований на вільному волевиявленні громадянина, здійснюваному ним при укладенні трудового договору, після чого громадянин набуває правового статусу працівника зі всіма наслідками, передбаченими трудовим законодавством [16, с. 5–6].

С. Вишневецька вважає, що «організаційний (інтеграційний) критерій передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства. Підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку, чинним у цій організації, означає, що воля діяльності працівника здійснюється в умовах кооперативної праці. Саме кооперативна праця визначає дію правових норм, які регламентують режим робочого часу і часу відпочинку, відповідальність за невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків, тобто правових інститутів, специфічних для трудового права [17, с. 94]. На думку В. Джіоева, організаційний критерій складається з трьох характерних взаємопов'язаних елементів: а) контроль роботодавця над організацією праці та діяльністю працівника (несамостійність працівника); б) виконання працівником роботи із певної трудової функції; в) кооперований характер праці працівника [8, с. 7].

Отже, перебуваючи в класичних трудових правовідносинах працівник зобов'язується підпорядковуватися внутрішньому трудовому розпорядку (певним правилам поведінки), що містять, у тому числі й режим робочого часу. Однак у випадку укладання договору «мінімум-максимум» за угодою між працівником та роботодавцем встановлюється особливий режим робочого часу, який полягає у встановленні мінімальної та максимальної кількості робочих годин за обліковий період, які повинен відпрацювати працівник у разі виклику.

При цьому працівник заздалегідь не знає, чи відбудеться виклик роботодавця, чи ні. А якщо й відбудеться, то з якої дати, котрої години та в якому обсязі робочих годин буде надана робота.

Ми не погоджуємося з думкою О. Прилипка про те, що в таких договорах «змінюється організаційний критерій трудових правовідносин, оскільки змінюється режим робочого часу працівника, тобто режим такого робочого часу визначається не угодою сторін, а за потребою роботодавця» [9, с. 162]. Вважаємо, що організаційний критерій трудових правовідносин дійсно змінюється, оскільки змінюється режим робочого часу працівника, однак саме такий режим встановлюється за угодою між працівником та роботодавцем при укладанні договору шляхом встановлення мінімальної та максимальної тривалості робочих годин ймовірної роботи. А вже конкретизація дати й часу початку і закінчення роботи, загальної тривалості робочого дня відбувається одноособово роботодавцем окремо при кожному виклику.

У сучасних умовах значно розширюється сфера договірного регулювання трудових відносин, що дозволяє працівникові брати участь у встановленні умов праці. На підтвердження цього в проекті Трудового кодексу України (№ 1658 від 27.12.2014) [18] визначено, що у трудовому договорі зазначаються «...обов'язкові умови, без яких трудовий договір не може вважатися укладеним, і додаткові умови, наявність яких не є обов'язковою» (ч.1 ст. 32). Частина 2 вказаної статті визначає, що одними з обов'язкових умов трудового договору є режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у цього роботодавця та умови оплати праці.

Ми поділяємо точку зору М. Шабанової, яка вважає, що «...у цьому випадку специфіка трудового договору за викликом обумовлена видозміною організаційного критерію і виявляється у встановленні своєрідного, невідомого вітчизняному законодавцю, режиму робочого часу» [2, с. 136].

Специфіка договору з працівником за викликом обумовлюється 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 [5, с. 232].

Майновий елемент трудових правовідносин виявляється у виплаті працівникові заробітної плати у певному розмірі у визначені строки. Він забезпечує регулювання відплатної функції найманої праці [19, с. 105].

Відповідно до ч. 1 ст. 94 КЗпП України, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Безумовно, договір «мінімум-максимум» має відплатний характер, працівник отримує заробітну плату за фактично виконану роботу, однак особливістю такого договору, як зазначалося вище, є те, що у разі невідпрацювання працівником встановленого мінімуму годин, останньому повинна бути виплачена така заробітна плата, яку б він отримав при відпрацюванні встановленого мінімуму годин. Така винагорода пояснює оплатний характер трудових відносин і являє собою гарантію працівникові за «очікування», готовність приступити до виконання трудової функції.

Час очікування працівником роботи можна порівняти з таким явищем у трудовому праві, як простій.

Відповідно до ч. 1 ст. 34 КЗпП України, простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) (ч. 1 ст. 113 КЗпП України). Отже, фактично наявне ненадання роботодавцем роботи працівникові, як і при роботі за викликом. Але є суттєві відмінності між простоєм і роботою за викликом: 1) на підприємстві при роботі за викликом і ненаданні працівни-

кові роботи простій відсутній, а мають місце об'єктивні обставини відсутності – збільшення роботи; 2) за простоєм ані працівник, ані роботодавець не можуть передбачити зупинення роботи; навпаки, при роботі за викликом працівник заздалегідь розуміє, що йому може бути не надано роботу і він не отримає ніякого заробітку [9, с. 157]. Таким чином, час очікування роботи не є простоєм. За такий час працівникові виплачується компенсація, розмір якої визначається виходячи із узгодженої мінімальної тривалості робочого часу за обліковий період.

Висновки. Отже, договір «мінімум-максимум» є особливим видом трудового договору. За таким договором роботодавець отримує право у разі необхідності залучати працівника до роботи. При цьому у працівника немає права відмовитися від роботи.

Особливістю зазначеного договору є встановлення за угодою сторін своєрідного режиму робочого часу, згідно з яким встановлюється мінімальна та максимальна тривалість робочого часу, який працівник повинен відпрацювати. У випадку, якщо працівник пропрацював менше встановленого мінімуму або зовсім не залучався роботодавцем до виконання роботи, останньому виплачується компенсація (як правило, у розмірі оплати за мінімальну тривалість робочих годин).

На нашу думку, договір «мінімум-максимум» може розглядатися як альтернатива безробіттю, кроку на шляху до отримання постійної роботи, засобу накопичення первинного професійного досвіду, збільшення трудового стажу або суто як додаткове джерело прибутку.

Викладене вище ставить перед вітчизняною наукою трудового права та законодавцем завдання пошуку із формування відповідної теоретичної та нормативної бази.

ЛІТЕРАТУРА

1. На пути к столетней годовщине МОТ: реалии, модернизация и приверженность трехсторонних участников: Доклад 1(А) Генерального директора МБТ на Международной конференции труда, 102-я сессия. Женева, 2013. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: lo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms_214111.pdf.
2. Шабанова М. А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук :12.00.05 / М. А. Шабанова. – Ярославль, 2008. – 221 с.
3. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право : учеб. для ВУЗов / И. Я. Киселев. – М. : Велби : Проспект, 2005. – 360с.
4. Коркин А. Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: правовая природа, зарубежное законодательство и российские перспективы / А. Е. Коркин. – М. : Инфотропик Медиа, 2013. – 208 с.
5. Никитина Н. Р. Режим гибкого рабочего времени / Н. Р. Никитина // Рос. ежегод. труд. права. – СПб. : Санкт-Петербург. гос. ун-т, 2010. – №5. – 2009. – С. 231–244.
6. Прилипко О. С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. С. Прилипко. – Х., 2014. – 20 с.

7. Коркин А. Е. Отношения по применению нетипичного труда: понятие, виды, общие вопросы правового регулирования: нетипичные трудовые отношения : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. Е. Коркин. – СПб., 2012. – 30 с.
8. Джигоев В. Г. Соотношение трудового права с отраслями гражданского и административного права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. Г. Джигоев. – М., 2013. – 32 с.
9. Прилипко О. С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. С. Прилипко. – Х., 2014. – 215 с.
10. Моцная О. В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. В. Моцная. – М., 2009. – 207 с.
11. Котова Л. В. Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах / Л. В. Котова // Актуал. проблеми права: теорія і практика. – 2012. – №25. – С. 131.
12. Таль Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – М. : Статут, 2006. – 374 с.
13. Лушникова М. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2006. – 940 с.
14. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения / В. Н. Скобелкин. – М., 1999. – 372 с.
15. Глинська-Кривонос С. О. Трудове законодавство України та сфера його чинності в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. О. Глинська-Кривонос. – К., 2013. – 150 с.
16. Эрделевский А. М. Трудовой и гражданско-правовой договоры: сходство и различия / А. М. Эрделевский // Труд. право. – 2003. – №2. – С. 4–6.
17. Вишневецька С. В. До питання про критерії розмежування трудового договору та договору про надання послуг / С. В. Вишневецька // Юрид. вісн. – №3 (36). – 2015. – С. 90–94.
18. Законопроект №1658 від 27.12.2014 «Проект Трудового кодексу України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
19. Трудовое право России : учебник / под ред. М. В. Молодцова, С. Ю. Головиной. – М. : Норма, 2008. – 704 с.

REFERENCES

1. Na puti k stoletney godovschine MOT: realii, modernizatsiya i priverzhennost trehstoronnih uchastnikov: Doklad 1(A) Generalnogo direktora MBT na Mezhdunarodnoy konferentsii truda, 102-ya sessiya. Zheneva, 2013. [Towards the centenary anniversary of the ILO: realities, modernization and commitment to constituents: Report 1 (A) Director-General of the ILO International Labour Conference, the 102-th session. Geneva]. *lo.org*. Retrieved from lo.org/wcmssp5/groups/public/---ed.../wcms_214111.pdf [in Russian].
2. Shabanova M. A. (2008). Osobennosti pravovogo regulirovaniya netipichnyih trudovyih dogovorov [Features of legal regulation of atypical employment contracts]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Yaroslavl [in Russian].
3. Kiselev I. Ya. (2005). *Sravnitel'noe trudovoe pravo: uchebnyy dlya VUZov [Comparative Labor Law: a textbook for high schools]*. Moskva [in Russian].
4. Korkin A. E. (2013). *Netipichnyie trudovyye otnosheniya: zaemnyiy trud, telerabota i rabota po vyzovu: pravovaya priroda, zarubezhnoe zakonodatel'stvo i rossiyskie perspektivy: [Atypical employment relationships: agency work, telework and work on call: legal nature, foreign legislation and the Russian prospects:]* – Moskva [in Russian].
5. Nikitina N. R. (2009). Rezhim gibkogo rabocheho vremeni [Mode of flexible working hours]. *Rossiyskiy ezhegodnik trudovogo prava – Russian Yearbook of labor law*, 5, 231-244 [in Russian].
6. Prylypko O. S. (2014). Yurydychna pryroda i zmist nestandardnykh trudovykh dohovoriv [The legal nature and content of the non-standard employment contracts]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
7. Korkin A. E. (2012). Otnosheniya po primeneniyu netipichnogo truda: ponyatie, vidyi, obschie voprosyi pravovogo regulirovaniya: netipichnyie trudovyye otnosheniya [Relations on the use of atypical labor: concept, types, general issues of legal regulation: atypical employment relationships]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Sankt-Peterburg [in Russian].
8. Dzhigoev V. G. (2013). Sootnoshenie trudovogo prava s otraslyami grazhdanskogo i administrativnogo prava [The ratio of labor law with the sectors of civil and administrative law]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Moskva [in Russian].

9. Prylypko O. S. (2014). Yurydychna pryroda i zmist nestandartnykh trudovykh dohovoriv [The legal nature and content of the non-standard employment contracts]. *Candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
10. Motsnaya O. V. (2009). Netipichnaya trudovaya zanyatost: nekotorye problemy teorii i praktiki [Atypical Employment: some problems of theory and practice]. *Candidate's thesis*. Moskva [in Russian].
11. Kotova L. V. (2012). Poniattia ta yurydychna pryroda alternatyvnykh form zainiatosti u suchasnykh umovakh [The concept and legal nature of alternative forms of employment in modern conditions]. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka – Current Problems of Law: Theory and Practice*, 25, 131 [in Ukrainian].
12. Tal L. S. (2006). *Trudovoy dogovor: tsivilisticheskoe issledovanie [The employment contract: tsivilisticheskoy study]*. Moskva: Statut [in Russian].
13. Lushnikova M. V., & Lushnikov A. M. (2006). *Ocherki teorii trudovogo prava [Essays on the theory of labor law]*. Sankt-Peterburg: Yurid. tsentr Press [in Russian].
14. Skobelkin V. N. (1999). *Trudovyye pravootnosheniya [Labor relations]*. Moskva [in Russian].
15. Ghlynsjka-Kryvonos S. O. (2013). Trudove zakonodavstvo Ukrainy ta sfera joghho chynnosti v umovakh rynkovoji ekonomiky [Labour legislation of Ukraine and the scope of its force in a market economy]. *Candidate's thesis*. Kyjiv [in Ukrainian].
16. Erdelevskiy A. M. (2003). Trudovoy i grazhdansko-pravovoy dogovoryi: shodstvo i razlichiya [The labor and civil contracts: similarities and differences]. *Trudovoe pravo – Labor law*, 2, 4–6 [in Russian].
17. Vyshnovecjka S. V. (2015). Do pytannja pro kryteriji rozmezhuwannja trudovogho doghovoru ta doghovoru pro nadannja poslugh [On the distinction between employment contract and service contract]. *Jurydychnyj visnyk – Legal Bulletin*, 3 (36), 90-94 [in Ukrainian].
18. Zakonoproekt № 1658 vid 27.12.2014 «Proekt Trudovogho kodeksu Ukrainy» [Bill № 1658 from 12.27.2014 «Draft Labor Code of Ukraine»] *w1.c1.rada.gov.ua*. Retrieved from http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
19. Molodtsova M. V., Golovinoy S. Yu. (Eds.). (2008). *Trudovoe pravo Rossii: uchebnik [Labor Law of Russia: Textbook]* Moskva: Norma [in Russian].

Я. В. СВЕЧКАРЕВА

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

К ВОПРОСУ О НЕТИПИЧНЫХ ПРИЗНАКАХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПО ДОГОВОРУ «МИНИМУМ-МАКСИМУМ»

Статья посвящена такому виду работы по вызову, как договор «минимум-максимум», определена специфика работы по вызову, выявлены особенности отношений, которые возникают при заключении договора «минимум-максимум».

Ключевые слова: нетипичная занятость, трудовой договор, трудовые отношения, работа по вызову, договор «минимум-максимум».

Y. V. SVICHKAROVA

Candidate of Legal Sciences, assistant professor of labor law National Law University,
Yaroslav the Wise

ON THE ATYPICAL FEATURES OF EMPLOYMENT UNDER THE CONTRACT «MINIMUM-MAXIMUM»

Problem setting. For a long time the predominant form of citizen involvement to work remained the «classic» contract of employment, the definition of which is available in article 21 of the Labor Code of Ukraine. However, socio-economic changes that happened in our society have caused the introduction of innovative approaches involving labor: there were various forms of atypical employment. Nowadays the need arises to enhance scientific research related to the definition of the legal sphere and content of non-standard employment contracts and their impact on the status of the employee and the employer.

Analysis of recent researches and publications. Such authors as: V. Venediktov, N. Vishnevskaya, S. Golovina, I. Kiselev, A. Lushnikov, M. Lushnikova, D. Morozov, O. Motsna, N. Nikitina, A. Protsevskiy, A. Rymkevych, V. A. Soifer, O. Yaroshenko paid attention to the issue of legal regulation of atypical employment. Work on call has been the subject of dissertation research of foreign experts M. Shabanova and O. Korkina. The comprehensive study of O. Prylypko, devoted to the problems of non-standard employment contracts has appeared in Ukraine recently.

Target of research. When writing the article, the author aims to analyze the research of scientists on the specifics of the work on call, identify the characteristics of relations arising in the contract «minimum-maximum» and to draw conclusions on the need to enhance scientific research by forming the proper theoretical and regulatory framework in Ukraine. So, today the least studied in the domestic science is the agreement that mediates a job on call. It should be mentioned that in the Ukrainian legislation the definition and characteristics of such contracts are absent, although in practice such work is getting rapid spread among lawyers, auditors, insurance agents, designers, guides etc.

Article's main body. Thus, the contract «minimum-maximum» is a special kind of the employment contract. According to this contract the employer gets the right if necessary to involve an employee to work. In this case, the employee has no right to refuse to do the work.

The feature of the treaty is to establish peculiar mode of work, according to which set the minimum and maximum length of time that an employee must work by agreement of the parties. In case if the employee has worked less than the minimum or was not involved the employer to perform work, the latter is paid a compensation (usually in the amount of payment for the minimum duration of working hours).

In our opinion, the contract «minimum-maximum» can be considered as an alternative to unemployment, a step towards getting regular work, the means of accumulation of primary professional experience, increase seniority or as an additional source of income.

Foregoing puts to domestic science of labor law and a legislator objectives of searching and forming the proper regulatory framework.

Conclusions and prospects for the development. However, there are some problems that have adequate elucidation, namely the question of the nature of work on call features and relationships that arise at the conclusion of the contracts «minimum-maximum».

Key words: atypical employment, labor contract, labor relations, work on call contract «minimum-maximum».