

%82%D1%8B/Downloads/Nzizvru\_2014\_3\_13.pdf [in Ukrainian].

18. Devenport, N. Emotsionalnoe nasilie na rabote: molchalivoe uvlechenie? [Emotional violence at work: silent interest]. (n.d.). *mobbingu.net*. Retrieved from <http://mobbingu.net/articles/detail/17> [in Ukrainian].

19. Fedorova, D.O. (2015). Problemy protydii mobingu v trudovykh vidnosynakh v Ukraini ta shliakhy yikh vyrishennia [Problems of counteracting mobbing in labor relations in Ukraine and ways of their solution]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Serii Yurydychni nauky – Scientific Herald of Kherson State University. Series Law Sciences*, 2, 88-92 [in Ukrainian].

20. Humeniuk, I.O. *Instytut zaborony dyskryminatsii v sotsialnomu zakonodavstvi YeS: dosvid dlia Ukrainy* [Institute for the Prohibition of Discrimination in EU Social Law: Experience for Ukraine]. (n.d.). Retrieved from [file:///D:/%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/Downloads/Nzizvru\\_2014\\_3\\_13.pdf](file:///D:/%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/Downloads/Nzizvru_2014_3_13.pdf) [in Ukrainian].

21. Vakulenko, O. (2012). Nabuv chynnosti Zakon Ukrainy “Pro profesiyni rozvytok pratsivnykiv” [Entered into force the Law of Ukraine “On the professional development of workers”]. *Dovidnyk kadrovika: zhurnal – Personnel Directory: Journal*, 3. *www.kadrovik.ua*. Retrieved from <http://www.kadrovik.ua/content/nabuv-chinnost-zakon-ukra-ni-pro-profes-inii-rozvytok-prats-vnik-v> [in Ukrainian].

22. Koliadych, O.I., & Pohorielov S.B. Yevropeiski oriientyry rozvytku sfery zainiatosti ta borotba z bidnistiu u Stratehii “Ievropa 2020” [European orientation of employment and poverty alleviation in the Strategy “Europe 2020”]. (n.d.). Retrieved from [http://stvtp\\_2014\\_2\\_71.pdf](http://stvtp_2014_2_71.pdf) [in Ukrainian].

23. Vapniarchuk, N.M. Investuvannia v systemu osvity, pidhotovku ta perezpidhotovku kadriv [Investing in the system of education, training and retraining of personnel]. (n.d.). *ndipzir.org.ua*. Retrieved from <http://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2014/01/Vapnyarchuk.pdf> [in Ukrainian].

24. Hemma, M.D. Problemy rozvytku profesiinoho navchannia personalu na vyrobnytstvi na suchasnomu etapi stanovlennia Ukrainy [Problems of professional training of personnel at work at the present stage of Ukraine's formation]. (n.d.). *www.irbis-nbu.gov.ua*. Retrieved from [www.irbis-nbu.gov.ua/.../cgiirbis\\_64.exe?..](http://www.irbis-nbu.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?..) [in Ukrainian].

25. Hemma, M.D. Problemy rozvytku profesiinoho navchannia personalu na vyrobnytstvi na suchasnomu etapi stanovlennia Ukrainy [Problems of professional training of personnel at work at the present stage of Ukraine's formation]. (n.d.). *www.irbis-nbu.gov.ua*. Retrieved from [www.irbis-nbu.gov.ua/.../cgiirbis\\_64.exe?..](http://www.irbis-nbu.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?..) [in Ukrainian].

26. Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy “Plan zakhodiv z implementatsii Uhody pro asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu, z odniiei storony, ta Yevropeiskym Soiuzom, Yevropeiskym Spivtovarystvom z atomnoi enerhii i yikhnimy derzhavamy-chlenamy, z inshoi storony na 2014-2017 rr.”. [Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine “Action Plan for the Implementation of the Association Agreement between Ukraine and the European Union, the European Atomic Energy Community and their Member States, on the other hand for 2014-2017”]. (2014, September 17). <http://zakon2.rada.gov.ua>. Retrieved from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/847-2014-%D1%80> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 15.03.2018

УДК 349.222.2

**Свічкарьова Ярослава Віталіївна**  
кандидат юридичних наук, доцент  
доцент кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого  
[Yarik2791@rambler.ru](mailto:Yarik2791@rambler.ru)

## ЩОДО ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ВИКЛИК В ДОГОВОРІ ПРО РОБОТУ ЗА ВИКЛИКОМ

Стаття присвячена визначенню правового механізму такої важливої умови договору про роботу за викликом, як повідомлення про виклик; проаналізовані дослідження науковців та зроблені висновки щодо удосконалення чинного законодавства.

*Ключові слова:* нетипова зайнятість, трудовий договір, повідомлення про виклик, робота за викликом, договір «мінімум-максимум», працівник, роботодавець.

**Svichkarova Y.V. IN RELATION TO REPORT ABOUT CALL IN AGREEMENT ABOUT**  
**Випуск 4. 2018**

© Я.В.Свічкарьова, 2018

**WORK ON CALL**

The article is devoted determination of legal mechanism of such important condition of agreement about work after a call, as a report about a call; the analysed researches of research workers and done conclusions are in relation to the improvement of current legislation. It is noted that the form and procedure for notifying a worker of a call to work is one of the most important terms of the contract for work on a call. The timely receipt of a call by the employee and his release to work depends on the performance of a specific production task. Failure to follow the same procedure deprives the employer of the opportunity to bring the employee to disciplinary liability, and also imposes on the employer certain difficulties, such as the rapid search for another employee to perform work.

It has been determined that the employer and the employee in the employment contract should identify the detailed conditions for the notification of each call to work, namely how (in what time frame and by means of which communications the worker should be informed).

*Key words: off type employment, labour contract, report, about a call, work after a call, agreement «minimum-maximum», worker, employer.*

**Постановка проблеми.** У зв'язку з глобалізацією суспільства, стрімким розвитком комунікаційних та інформаційних технологій відбуваються зміни на ринку праці. Роботодавці намагаються мінімізувати свої витрати на утримання робочих місць, а тому знаходять нові шляхи організації трудового процесу та розподілу робочого часу. Як наслідок, відбуваються зміни й у соціально-трудої сфері: постійна зайнятість змінюється на тимчасову, робота безпосередньо у виробничих приміщеннях – роботою за гнучким графіком або вдома, а це, в свою чергу, призводить до появи нових «нетипових» форм зайнятості.

Крім того, нестабільність економічної ситуації, що викликана кризовими явищами в економіці, призводить до скорочення обсягів виробництва та масових звільнень.

Необхідність використання трудового потенціалу для працівників знаходиться в залежності від економічної моделі попиту та пропозиції. Тому працівники погоджуються на форми праці, які є доступними на ринку «тут і зараз». «Хоча такі форми праці не завжди нормативно закріплені у законодавстві, проте є дійовими. У зв'язку з цим можна навести висловлювання голландського вченого П. ван дер Хей-Дена про те, що «трудоий договір із його більш-менш взаємно встановленими правами та обов'язками поступово трансформується в більш відкриті, вільні, постійно змінні юридичні відносини» [1, с.155]. Зокрема, поширюються нові нестандартні форми зайнятості й моделі робочого часу, посилюється диференціація сегментів ринку праці та підвищується їх гнучкість, що призводить до застосування нетипових трудових договорів (контрактів) [2, с.139].

Фахівці відзначають, що підприємства найчастіше вдаються до таких гнучких форм зайнятості як-то: вимушена неповна зайнятість (часткове безробіття); нетипові режими зайнятості (неповний робочий час); нестандартні організаційні форми зайнятості: тимчасові роботи, вторинна зайнятість (сумісництво), дистанційна зайнятість, «запозичена праця» (аутсорсінг, аутстафінг, лізинг персоналу); нестандартні робочі місця: надомна праця, працівники за викликом; гнучкі (нестандартні) режими робочого часу, які можуть застосовуватись як за повного, так і неповного робочого часу [2, с.138]. Для національного ринку праці застосування нетипової зайнятості є певним організаційно-правовим засобом пом'якшення безробіття. Слушною є думка експертів МОП про те, що «... надати людям можливість повернутися до трудової діяльності – це одне із завдань подолання критичного становища на ринку праці, що пов'язане з кризою» [3].

Дійсно, застосування нестандартних форм зайнятості дозволяє посилювати гнучкість ринку праці, але це відбувається, переважно, за рахунок погіршення умов праці та зменшення соціальної захищеності працівників.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням правової регламентації нетипової зайнятості приділяли увагу такі вчені-правознавці, як: С. Головіна, І. Кисельов, А. Лушніков, М.Лушнікова, Д. Морозов, О.Мощна, Н. Нікітіна, О. Процевський, Б. Римар, О. Римкевич, В. Сойфер, 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.Прилипка, присвячене проблемам нестандартних трудових договорів. Водночас існує низка проблем, які не мають достатнього висвітлення, серед яких питання щодо юридичного механізму повідомлення про виклик при укладанні договорів про роботу за викликом.

Слід вказати, що на сьогодні у вітчизняній та й у зарубіжній науковій літературі робота за викликом залишається майже однією з малодосліджених форм нетипової зайнятості. В жодній країні пострадянського простору робота за викликом не була законодавчо регламентована.

**Формування цілей статті.** При написанні статті автор ставить за мету проаналізувати дослідження науковців щодо правового механізму повідомлення про виклик, як однієї із найважливіших умов договору про роботу за викликом та зробити власні висновки щодо удосконалення чинного законодавства.

**Виклад основного матеріалу.** Отже, 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, працівників експрес-пошти, тренерів тощо.

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» [4, 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» [5, с.119]. 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].

Особливість 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 послабляється. 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 [7, с. 232].

Договори про роботу за викликом поділяються на два види. Першим 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 договір «нуль годин» (zero-hours contract), сутність якого полягає в тому, що за його умовами роботодавець не зобов'язаний надати працівникові роботу та не несе відповідальність (наприклад, у вигляді виплати визначеної компенсації) за її ненадання [8, 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.

В свою чергу, договори «нуль годин» поділяються на два різновиди: відповідно до першого різновиду – працівник зобов'язаний виконувати роботу за викликом роботодавця, другий – передбачає можливість працівника відмовитися від такої роботи.

В даній статті вважаємо за доцільне розглянути питання правового механізму повідомлення про виклик стосовно договорів «нуль годин» без права працівника відмовитися від роботи, а також договорів «мінімум-максимум». Справа в тому, що при укладанні таких договорів у працівника виникає обов'язок виконувати роботу у разі його виклику роботодавцем. Якщо працівник не вийде на роботу без поважних причин, у роботодавця виникне право притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності за невиконання трудових обов'язків. Саме тому питання щодо форми, строків та порядку повідомлення працівника про виклик набуває особливої актуальності.

Не виникає сумнівів в тому, що форма повідомлення про виклик повинна бути письмовою із вказівкою дати, часу виходу на роботу, тривалістю роботи та місця її виконання. Таке повідомлення повинно бути отримано працівником особисто під підпис. Час, на протязі якого буде отримано таке повідомлення, залежить від місця перебування працівника під час очікування виклику.

Так, Судом Європейського союзу у 2002-2003 роках для визначення правової природи «часу очікування» (та питань, пов'язаних з оплатою такого часу), був застосований наступний підхід: «...якщо працівник має право обирати своє місцезнаходження, то такий час не включається у робочий та не оплачується; якщо ж працівник повинен бути присутнім у приміщеннях роботодавця або в іншому місці за його вказівкою, то відповідний час визнається робочим та оплачується відповідно» [8, с.62].

Отже, виходячи з практики укладання договорів про роботу за викликом в країнах Європи, можна зробити висновок про те, що під час очікування працівник або зобов'язаний знаходитися у приміщеннях роботодавця, або має право перебувати в будь-якому місці на свій власний розсуд, однак бути «доступним» до роботодавця та готовим стати до виконання своїх трудових обов'язків.

Вочевидь, що не буде виникати труднощів з врученням повідомлення про виклик особисто працівнику під підпис у тому разі, якщо останній перебуває у приміщеннях роботодавця. А якщо ні? У даному випадку постає низька питань, а саме:

- яким чином, за допомогою яких засобів зв'язку роботодавцю повідомити працівника про вихід на роботу?;

- як довести той факт, що працівник дійсно був повідомлений про виклик?;

- за який час працівник повинен бути повідомлений про виклик?

В даному випадку повинно враховуватися час прибуття працівника до місця виконання роботи; час підготовки до роботи, а також ймовірна можливість того, що працівник не зможе стати до роботи (хвороба або інші поважні причини) та виникне необхідність заміни працівника іншим працівником.

З приводу вказаних питань у науковців існують наступні погляди: так, О. Прилипка вважає, що «...найшвидше можна встановити зв'язок за допомогою телефону або електронної пошти, у разі неможливості здійснення такого зв'язку працівника слід повідомити письмово поштою про необхідність виходу на роботу» [6, с.163]. М.Шабанова пропонує наступне: «...попередження (виклик на роботу) повинен оформлятися в письмовому вигляді і направлятися працівникові не пізніше 7 днів до передбачуваної дати початку роботи. Попередження може бути передано працівнику (його законному представнику) особисто під розписку або іншим способом, що підтверджує факт і дату його отримання. У разі, якщо зазначеними способами попередження вручити неможливо, воно повинно надсилатися поштою рекомендованим листом. Попередження в цьому випадку вважається отриманим після закінчення шести днів з дати направлення рекомендованого листа» [5, с.138].

Підсумовуючи викладені вище погляди, зазначимо, що повідомлення працівника про виклик на роботу може бути здійсненим за допомогою:

- а) поштового зв'язку;
- б) доставки кур'єром (особисте вручення працівникові під підпис);
- в) засобів мобільного зв'язку або електронної пошти.

На нашу думку, повідомлення про виклик на роботу дійсно може бути здійсненим за допомогою кур'єрської доставки, поштового зв'язку електронної пошти або мобільного зв'язку. Однак, вважаємо, що більш доцільним було б встановити зв'язок за допомогою все ж таки мобільного зв'язку. Оскільки якщо працівник може знаходитися у час очікування виклику у будь-якому місці, то висока ймовірність того, що кур'єр не зможе застати працівника за місцем мешкання; поштове повідомлення також може бути своєчасно і не отримано працівником.

Працівник не завжди може мати доступ до своєї електронної пошти або може бути відсутній вихід у мережу Інтернет. Тому на нашу думку, елемент «доступності» працівника можна вказати в договорі шляхом встановлення умови щодо «часу перебування на зв'язку» або «контрольного дзвінку» у визначений час (наприклад, з 9.00 до 10.00 годин ранку та з 17.00 до 18.00 годині у вечорі). Однак при виході на роботу працівник повинен власно підписати повідомлення про такий виклик.

Що ж стосується часу, за який працівник повинен бути повідомлений про виклик, слід погодитися з думкою О. Прилипка, яка вважає що, «...працівник повинен отримати виклик завчасно, до виходу на роботу, тому в договорі має бути така обов'язкова умова, як строк, за який працівник отримує виклик на роботу. Строк повинен встановлюватися з урахуванням виду роботи, необхідністю працівника підготуватись до роботи та спланувати заздалегідь свій час» [6, с.163].

Викликає сумнів думка М.Шабанової про те, що «...виклик на роботу повинен направлятися працівникові не пізніше 7 днів до передбачуваної дати початку роботи. Якщо попередження направляється поштою рекомендованим листом, то воно вважається отриманим по закінченню 6 днів з дати направлення рекомендованого листа» [5, с.138]. На нашу думку, термін шість або сім днів є достатньо довгим та спростовує саму сутність роботи за викликом, яка передбачає доступність контакту з працівником та швидку готовність останнього стати до роботи.

**Висновки.** Отже, форма та порядок повідомлення працівника про виклик на роботу є однією із найважливіших умов договору про роботу за викликом. Від своєчасного отримання виклику працівником та виходу його на роботу залежить виконання певного виробничого завдання. Недотримання ж такого порядку позбавляє роботодавця можливості притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності, а також накладає на роботодавця певні складнощі, наприклад швидкого пошуку іншого працівника для виконання роботи.

В умовах відсутності спеціального законодавства, що регламентує працю працівників за викликом, основними регуляторами взаємовідносин таких працівників та роботодавців є локальне та індивідуальне регулювання. Однак, правила внутрішнього трудового розпорядку, що діють на підприємстві, установі, організації не поширюються в повному обсязі на таких працівників, оскільки їх режим роботи має певну специфіку.

Таким чином, питання щодо порядку повідомлення про виклик працівників можна віднести цілком до індивідуального регулювання.

Саме тому, в трудовому договорі про роботу за викликом роботодавцю та працівнику слід визначити детальні умови повідомлення про кожний виклик на роботу, а саме, яким чином (в який строк та за допомогою яких засобів зв'язку повинен бути повідомлений працівник).

#### **Список використаних джерел:**

1. Морозов С.В. Гнучкість ринку праці та його перспективні форми в умовах реформування законодавства про працю / С.В. Морозов // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки. Випуск 2. Том.1. – 2016. – С.154-159.
2. Рудакова С.Г. Проблеми використання гнучких форм зайнятості в Україні / С.Г. Рудакова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2012. – №1(3). – С.135.
3. Браун Е.А. Понятие нетипичной занятости и классификация ее видов / Е.А. Браун // Предпринимательство и право. Информационно-аналитический портал [Електронний ресурс] – Режим доступа: <http://lexandbusiness.ru>
4. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник для ВУЗов / И.Я.Киселев.– М, Велби: Проспект,

2005. – 360 с.

5. Шабанова М.А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: Диссертация на соискание ученой степени канд. юрид. наук: 12.00.05 / М. А. Шабанова. – Ярославль, 2008. – 221 с.

6. Прилипко О.С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук: 12.00.05 / О. С. Прилипко. – Харків, 2014. – 20 с.

7. Никитина Н.Р. Режим гибкого рабочего времени / Н.Р. Никитина // Российский ежегодник трудового права. – СПб.: Санкт-Петербургский гос. ун-т, 2009. – № 5. – С. 231-244.

8. 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.

#### REFERENCES

1. Morozov, S.V. (2016). Hnuchkist rynku pratsi ta yoho perspektyvni formy v umovakh reformuvannia zakonodavstva pro pratsiu [Flexibility of the labor market and its promising forms in the context of reforming labor legislation]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Serii Yurydychni nauky – Scientific Herald of Kherson State University. Series Law Sciences*, 2, 154-159 [in Ukrainian].

2. Rudakova, S.H. (2012). Problemy vykorystannia hnuchkykh form zainiatosti v Ukraini [Problems of using flexible forms of employment in Ukraine]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka – Social-Labor Relations: Theory and Practice*, 1 (3), 135 [in Ukrainian].

3. Braun, E.A. Poniatie netipichnoi zainiatosti i klassifikatsiia ee vidov [The concept of atypical employment and the classification of its types]. (n.d.). *Predprinimatelstvo i pravo. Informatsionno-analiticheskii portal – Entrepreneurship and law. Informational and analytical portal*. Retrieved from <http://lexandbusiness.ru> [in Russian].

4. Kyselev, Y.Ia. (2005). *Sravnitelnoe trudovoe pravo [Comparative labor law]*. Moscow: Prospekt [in Russian].

5. Shabanova, M.A. (2008). Osobennosti pravovogo regulirovaniia netipichnykh trudovykh dogovorov [Features of legal regulation of atypical labor contracts]. *Candidate's thesis*. Iaroslavl [in Russian].

6. Prylypko, O.S. (2014). Yurydychna pryroda i zmist nestandartnykh trudovykh dohovoriv [Legal nature and content of non-standard labor contracts]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].

7. Nikitina, N.R. (2009). Rezhim gibkogo rabocheho vremeni [Flexible working time mode]. *Rossiiskii ezhegodnik trudovogo prava – Russian Yearbook of Labor Law*, 5, 231-244 [in Russian].

8. Korokin, A.E. (2013). *Netipichnye trudovye otnosheniia: zaemnyi trud, telerabota i rabota po vyzovu: pravovaia priroda, zarubezhnoe zakonodatelstvo i rossiiskie perspektivy [Atypical labor relations: borrowed labor, telework and work on a call: legal nature, foreign legislation and Russian prospects]*. Moscow: Infotropik Media [in Russian].

Стаття надійшла до редакції 4.03.2018