

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

ДОГОВІР «МІНІМУМ-МАКСИМУМ»: ГНУЧКИЙ РЕЖИМ РОБОЧОГО ЧАСУ

Статтю присвячено такому виду роботи за викликом, як договір «мінімум-максимум». На підставі норм чинного законодавства України та поглядів науковців проаналізовано питання щодо гнучкого режиму робочого часу при виконанні роботи за договором «мінімум-максимум».

Ключові слова: нетипова зайнятість, трудовий договір, робота за викликом, договір «мінімум-максимум», робочий час, гнучкий режим робочого часу.

Актуальність проблематики. За останнє десятиріччя з'явилися різноманітні форми нетипової зайнятості (дистанційна праця, робота за викликом тощо). Їх виникнення не є випадковим, а викликане вимогою часу: розвитком нових форм організації виробництва, поширенням інформаційних технологій тощо. Однак відсутність правової регламентації таких форм у законодавстві України викликає порушення трудових прав працівників, зменшення рівня соціальної захищеності.

В основу 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» [1, 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» [2, с. 131].

На сьогодні майже однією з малодосліджених форм нетипової зайнятості як у вітчизняній, так і в зарубіжній науковій літературі є робота за викликом. У жодній країні пострадянського простору така робота законодавчо не регламентована.

Сутність наукової розробки проблеми. Питанням правової регламентації нетипової зайнятості приділяли увагу такі вчені-правознавці, як: В. Венедиктов, Н. Вишневецька, С. Головіна, І. Кисельов, А. Лушніков, М. Лушнікова, Д. Морозов, О. Моцна, Н. Нікітіна, О. Процевський, О. Римкевич, В. Сой-

фер, О. Ярошенко. Робота за викликом була предметом дисертаційних досліджень зарубіжних фахівців М. Шабанової та О. Коркіна. Нещодавно з'явилось 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 особливого режиму робочого часу, притаманного договору «мінімум-максимум».

Мета статті. При написанні роботи автор ставить за мету на підставі норм чинного законодавства України та поглядів науковців проаналізувати питання щодо режиму робочого часу при виконанні роботи за договором «мінімум-максимум».

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 тощо.

Узагальнюючи законодавство та практику укладання трудових договорів про роботу за викликом у західних країнах, відомий 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 в додатковій робочій силі, передбачити яку заздалегідь часом буває неможливо.

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» [4, с. 11].

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 її умовами роботодавець не зобов'язаний надати працівникові роботу та не несе відповідальності (наприклад, у вигляді виплати визначеної компенсації) за її ненадання. 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.

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

Прикладом законодавчого регулювання договорів «мінімум-максимум» може слугувати Німеччина. Так, у вказаній країні Актом від 01.05.1985 р. були закріплені норми, що регулюють роботу за викликом. У параграфі 4 Акта 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 у відповідності зі своїми потребами. 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 в договірному порядку сторони не вправі [5, с. 126]. Відповідно до турецького законодавства робота за викликом – це різновид робіт з гнучкою тривалістю робочого часу, коли право визначати час виконання робіт визнається за роботодавцем у відповідності з певними обставинами (ст. 14 Закону про працю від 22 травня 2003 р. №4857). 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. Інакше це питання вирішено в Нідерландах: Цивільний кодекс містить положення про обов'язок роботодавця оплатити в кожному випадку

виклику не менш трьох годин роботи працівника. Однак цей обов'язок покладений на роботодавця тільки у випадку укладання договору, який передбачає тривалість роботи не менш ніж 15 годин на тиждень, а також у тому випадку, якщо тривалість роботи не визначена взагалі [6, с. 240].

Слід зазначити, що дослідники проблем нетипової зайнятості по-різному ставляться до такого «своєрідного» режиму робочого часу.

Так, за думкою О. Коркіна, договір «мінімум-максимум» – це звичайний договір з неповним робочим часом при роботі в режимі гнучкого робочого часу. Єдиним параметром, за яким договори «мінімум-максимум» не підпадають під рамки законодавства, є те, що початок, закінчення та загальна тривалість робочого дня визначаються не за згодою сторін (як це має місце у випадку з роботою в режимі гнучкого робочого часу), а одноособово роботодавцем – хоча й у встановлених законом межах. Як наслідок, роботу за договором «мінімум-максимум» необхідно розглядати як один з видів роботи на умовах неповного робочого часу [7, с. 14–15].

М. Шабанова вважає, що «...в даному випадку специфіка трудового договору за викликом обумовлена видозміною організаційного критерію і виявляється у встановленні своєрідно невідомого вітчизняному законодавцю режиму робочого часу» [5, с. 136]. У своїй дисертаційній роботі вказана дослідниця запропонувала законодавчо легалізувати саме «угоду мінімум-максимум» та розробила проект глави «Особливості регулювання праці працівників за викликом», якою слід доповнити чинний ТК РФ.

Вітчизняна дослідниця О. Прилипо вважає, що «...при такій роботі працівник не забезпечується зайнятістю щоденно, а лише тоді, коли його викликає для виконання роботи роботодавець. Таким договором для працівника встановлюються мінімальні гарантії його прав. У разі, якщо працівник не відпрацював нижчу встановлену норму робочого часу, роботодавцем повинна бути виплачена компенсація, визначена договором. До трудової книжки працівника має бути зроблений запис та виданий наказ про прийняття його на роботу, оскільки такі правовідносини між сторонами не припиняються, а мають постійний характер з такою особливістю, відмінною від стандартного трудового договору, як кількість виконаної роботи. Таким чином, змінюється організаційний критерій трудових правовідносин, оскільки змінюється режим робочого часу працівника, тобто режим такого робочого часу працівника, тобто режим такого робочого часу визначається не угодою сторін, а за потребою роботодавця». Виходячи з цього, вказана дослідниця робить висновок про те, що робота за викликом є особливим режимом робочого часу [8, с. 162].

Розглянемо питання щодо можливості застосування до договору «мінімум-максимум» законодав-

ства, що регулює неповний робочий час та гнучкий режим робочого часу.

Як зазначалося вище, в обґрунтування своєї позиції О. Коркін наводить норми ТК РФ, а саме статей 93 та 102. У ст. 93 ТК РФ визначено, що «за згодою між працівником та роботодавцем може встановлюватися як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день (зміна) або неповний робочий тиждень». У ст. 102 ТК йдеться про те, що при роботі в режимі гнучкого робочого часу початок, закінчення або загальна тривалість робочого дня (зміни) визначаються за угодою сторін. Частиною другою зазначеної статті на роботодавця покладено обов'язок забезпечити відпрацювання працівником підсумованої кількості робочих годин протягом відповідних облікових періодів (робочого дня, тижня, місяця та ін.).

У ст. 56 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [9] міститься лише норма щодо встановлення неповного робочого часу: так «за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватися при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень» (ст. 56). Що ж стосується регулювання гнучкого режиму робочого часу, то така норма відсутня.

Однак в Україні застосовується гнучкий режим робочого часу, але все ж таки він є не зовсім типовим для нашої країни видом зайнятості працівників.

Як слушно зазначає Б. Римар, «...в умовах досить низького рівня економічного зростання, що є характерним для більшості країн, відбуваються глибокі зміни у структурі зайнятості. Роботодавці, розуміючи, що в період економічної кризи необхідно створювати нову систему трудових відносин, яка б була більш вільною від жорсткого законодавчого регулювання, знаходять нові шляхи організації трудових ресурсів та розподілу робочого часу, прагнуть до децентралізації виробничого процесу» [10, с. 115].

Фахівці відзначають тенденцію до індивідуалізації режимів роботи як одну з характерних ознак постіндустріального суспільства. З часом сформується цілком нова модель режиму праці – «індивідуальний робочий час», що буде враховувати як потреби виробництва, так і специфічні особисті потреби та побажання кожного працівника. Його індивідуальне навантаження (протягом дня, тижня, місяця, кварталу, року, усієї трудової діяльності) буде визначатися залежно від специфіки особистості (біологічних особливостей, генетичного коду, статі, віку, сімейного становища, психіки, особистих нахилів, астрологічного календаря, життєвого ритму) [11, с. 83]. Посилення гнучкості в регулюванні режимів робочого часу покликано також врахувати економічне становище та ситуацію на

ринку праці, що постійно змінюються. Працівник змушений бути більш «гнучким», враховуючи зменшення попиту на робочу силу на ринку праці та бажаючи підвищити свою придатність до найму [10, с. 115].

Як було вказано вище, у чинному КЗпП України відсутні норми, що регулюють особливості гнучкого режиму робочого часу.

Протягом тривалого часу в Україні діяли Положення про порядок і умови застосування змінного (гнучкого) графіка роботи для жінок, які мають дітей, затверджене постановою Держкомпраці та Секретаріату ВЦРПС від 6 червня 1984 р. [12], і Рекомендації із застосування режимів гнучкого робочого часу на підприємствах, в установах і організаціях галузей народного господарства, затверджені постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 30 травня 1985 р. № 162/12–85 [13]. Останній нормативно-правовий акт, прийнятий за радянських часів, вже не відповідав потребам сучасного виробничого процесу, новим соціально-економічним умовам, у зв'язку з чим наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 4 жовтня 2006 р. № 359 були затверджені Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу (далі – Методичні рекомендації) [14].

Відповідно до зазначених Методичних рекомендацій правовою підставою для встановлення гнучкого режиму робочого часу (далі – ГРРЧ) є ст. 13 КЗпП України та ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», згідно з якими питання режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку встановлюються у колективному договорі.

Гнучкий режим робочого часу (ГРРЧ) – це така форма організації праці, за якою для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їх структурних підрозділів встановлюється режим праці з саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня (п. 1.1).

Режим ГРРЧ у більшості випадків передбачає підсумований облік робочого часу. У цих умовах обов'язковою вимогою є повне відпрацювання працівником встановленої законодавством кількості робочих годин в обліковому періоді, який прийнято для підсумованого обліку робочого часу (тиждень, місяць, квартал, рік тощо) (п. 1.2).

Режим ГРРЧ може бути застосований на підприємствах у різних варіантах щодо початку та закінчення робочого дня, його тривалості, перерви на харчування та відпочинок (вільний від роботи час) залежно від виробничих (нерівномірне навантаження працівників роботою, коли основний обсяг робіт припадає на початок чи кінець робочого дня або виходить за його межі – ненормований робочий день) та інших

умов (робота місцевого транспорту, дитячих дошкільних закладів, шкіл, лікувальних установ та установ побутового обслуговування, значна віддаленість місця проживання від місця роботи тощо) (пп. 1.3–1.4).

Основні положення ГРРЧ регулюються нормами законодавства, що дозволяє роботодавцю за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації встановлювати у правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства: час початку та закінчення щоденної роботи (зміни) як в цілому для підприємства, так і для окремих категорій працівників або структурних підрозділів (ст. 57 КЗпП); розподіл робочого дня (зміни) на частини (ст. 60 КЗпП); час початку та закінчення перерв для відпочинку і харчування (ст. 66 КЗпП). При цьому працівникам надається право використовувати час перерви для відпочинку і харчування на свій розсуд з відсутністю в цей час на своєму робочому місці (ст. 66 КЗпП) (п. 2.1).

Рішення роботодавця щодо можливості запровадження ГРРЧ узгоджується з виборним органом первинної профспілкової організації або обумовлюється колективним договором (п. 2.2).

Організація праці працівників в умовах ГРРЧ передбачає три складові робочого часу, на які може поділятися робочий день (зміна): фіксований час – це час, коли працівник обов'язково повинен бути на робочому місці і виконувати безпосередньо свої виробничі функції; змінний час – це час, коли працівник на свій розсуд може починати та закінчувати свій робочий день (зміну). Це, як правило, одна-дві години перед початком (закінченням) зміни та час перерви на відпочинок і харчування; час перерви на відпочинок і харчування, який може складати від 30 хвилин до двох годин на зміну. Цей час працівник використовує на свій розсуд і може бути відсутнім на робочому місці (п. 3.1).

Робота в умовах ГРРЧ може бути організована за двома основними варіантами: при поденному обліку робочого часу працівник зобов'язаний дотримуватися встановленої правилами внутрішнього трудового розпорядку тривалості робочого дня незалежно від його початку, закінчення та тривалості перерви на обід; при підсумованому обліку робочого часу працівник повинен відпрацювати встановлену відповідно до законодавства кількість робочих годин в обліковому періоді, який прийнято для підсумованого обліку робочого часу (тиждень, місяць, квартал, рік тощо). У цьому випадку протягом встановленого облікового періоду працівник повинен недопрацювати впродовж тижня (місяця) години роботи відпрацювати в інший час, а у разі коли працівником за тиждень (місяць) відпрацьовано понад нормальну тривалість робочого часу, йому має бути надано відповідний час відпочинку.

При цьому тривалість роботи в окремі дні може бути як меншою, так і більшою у порівнянні з тривалістю робочого дня, встановленою правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства (п. 3.2).

Обов'язковою умовою застосування ГРРЧ є забезпечення обліку відпрацьованого робочого часу та контролю за трудовою дисципліною працюючих в цьому режимі (п. 3.5).

Висновки. Отже, з наведених положень Методичних рекомендацій можна зробити висновки про те, що вказаний нормативно-правовий акт не може бути застосований для регулювання робочого часу при виконанні роботи за договором «мінімум-максимум». По-перше, наведений термін «саморегулювання» в дефініції «гнучкий режим робочого часу» (п. 1.2) визначає те, що працівники можуть вирішувати питання часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня самостійно, на власний розсуд.

У договорі «мінімум-максимум» такі питання вирішуються самостійно роботодавцем, виходячи з потреби та тривалості кожного виклику працівника.

У п. 3.2 Методичних рекомендацій зазначено, що «при підсумованому обліку робочого часу працівник повинен відпрацювати встановлену відповідно до законодавства кількість робочих годин в обліковому періоді, який прийнято для підсумованого обліку робочого часу (тиждень, місяць, квартал, рік тощо). У цьому випадку протягом встановленого облікового періоду працівник повинен недопрацювати впродовж тижня (місяця) години роботи відпрацювати в інший час, а у разі коли працівником за тиждень (місяць) відпрацьовано понад нормальну тривалість робочого часу, йому має бути надано відповідний час відпочинку».

Умовою договору «мінімум-максимум» є те, що працівник також повинен відпрацювати мінімальний розмір встановленого робочого часу, однак у разі, якщо роботодавець притягує працівника до роботи, яка є меншою, ніж мінімальна межа (тобто працівник не відпрацьовує встановлений мінімум робочого часу), останньому повинна бути виплачена така винагорода, яка була б виплачена, якщо працівник відпрацював би встановлений мінімум часу.

Виходячи з викладеного вище, на нашу думку, договір «мінімум-максимум» не є, як зазначає О. Коркін, «звичайним договором з неповним робочим часом при роботі в режимі гнучкого робочого часу».

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. Конкретизація дати й часу початку і закінчення роботи, загальної тривалості робочого дня відбувається одноособово роботодавцем окремо при кожному виклику.

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 в залежності 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).

Ми поділяємо точку зору М. Шабанової, яка вважає, що «...в даному випадку встановлюється своєрідний, невідомий вітчизняному законодавцю режим робочого часу» [5, с. 136].

Вважаємо, що 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.

ЛІТЕРАТУРА

1. Мощная О. В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. В. Мощная. – М., 2009. – 207 с.
2. Котова Л. В. Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах / Л. В. Котова // Актуал. пробл. права: теорія і практика. – 2012. – № 25. – С. 131–133.
3. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Велби : Проспект, 2005. – 360 с.
4. 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.
5. Шабанова М. А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / М. А. Шабанова. – Ярославль, 2008. – 221 с.
6. Никитина Н. Р. Режим гибкого рабочего времени / Н. Р. Никитина // Рос. ежегодник труд. права. – СПб., 2010. – № 5. – 2009. – С. 231–244.
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. Прилипко О. С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. С. Прилипко. – Х., 2014. – 215 с.
9. Кодекс законів про працю України : затв. Законом України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
10. Римар Б. А. Правове регулювання гнучкого режиму робочого часу / Б. А. Римар // Актуал. пробл. держави і права. – 2008. – Вип. 37. – С. 114–120.
11. Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И. Я. Киселев. – М., 2003.
12. Положение о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика для женщин, имеющих детей : утв. постановлением Госкомтруда и Секретариата ВЦСПС от 6 июня 1984 г. // Бюл. Госкомтруда СССР. – 1984. – № 9.
13. Рекомендации по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства : утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 мая 1985 г. № 162/12–55 // Законодавство України про працю : зб. нормат. актів : у 3 кн. / упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко. – К., 1999. – Кн. 2. – С. 32–36.
14. Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу : затв. наказом М-ва праці та соціал. політики України 4 жовт. 2006 р. № 359 // Бюл. Нац. служби посередництва і примирення. – 2006. – № 12. – С. 17–19.

REFERENCES

1. Motsnaya O. V. (2009) Netipichnaya trudovaya zanyatost: nekotoryye problemy teorii i praktiki [Atypical Employment: some problems of theory and practice]. *Candidate's thesis*. M. [In Russian].

2. Kotova L. V. (2012) Poniattia ta yurydychna pryroda alternatyvnykh form zainiatosti u suchasnykh umovakh [Concept and legal nature of alternative forms of employment in modern conditions]. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka. – Actual Problems of Law: Theory and Practice*, 25, 131–133 [In Ukrainian].
3. Kiselev I. Ya. (2005) *Sravnitel'noye trudovoye pravo: uchebnyk dlya VUZov [Comparative Labor Law: a textbook for high schoolst]*. M. Velbi: Prospekt [In Russian].
4. 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].
5. Shabanova M. A. (2008) Osobennosti pravovogo regulirovaniya netipichnykh trudovykh dogovorov [Features of legal regulation of atypical employment contracts] : *Candidate's thesis*. Yaroslavl [In Russian].
6. Nikitina N. R. (2010) Rezhim gibkogo rabocheho vremeni [Flexible working time mode]. *Rossiyskiy ezhegodnik trudovogo prava. – Russian Yearbook of labor law. SPb. : Sankt-Peterburgskiy gos. un-t., 5, 231–244* [In Russian].
7. Korkin A. E. (2012) Otnosheniya po primeneniyu netipichnogo truda: ponyatiye. vidy. obshchiye voprosy pravovogo regulirovaniya: netipichnyye trudovyie otnosheniya [Relations on the use of atypical labor: concept, types, common regulatory questions: atypical labor relations]: *Extended abstract of candidate's thesis*. Sankt-Peterburg [In Russian].
8. Prylypko O. S. (2014) Yurydychna pryroda i zmist nestandardnykh trudovykh dohovoriv [The legal nature and content of the non-standard employment contracts]. *Candidate's thesis*, Kharkiv [In Ukrainian].
9. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: zatverdzhenyi Zakonom URSR vid 10.12.1971 №322-VIII [The code of labour laws of Ukraine adopted the Law of Ukraine from 10.12.1971, No. 322-VIII] *Vidom. Verkhov. Rady URSR – Data of Supreme Council of URSR 1971, №50, St. 375* [In Ukrainian].
10. Rymar B. A. (2008) Pravove rehuliuвання hnuchkoho rezhymu robochoho chasu [Rights flexible mode of work]. *Aktualni problemy derzhavy i prava. – Actual problems of law*, 37, 114–120 [In Ukrainian].
11. Kiselev I. Ya. (2003) *Novyy oblik trudovogo prava stran Zapada (proryv v postindustrialnoye obshchestvo). [New Face of the labor rights of the West (a breakthrough in the post-industrial society)]* M. [In Ukrainian].
12. Polozheniye o poryadke i usloviyakh primeneniya skolzyashchego (gibkogo) grafika dlya zhenshchin. imeyushchikh detey: Utv. post. Goskomtruda i Sekretariata VTsSPS ot 6 iyunya 1984 g. [Regulation on the procedure and conditions for the use of sliding (flexible) schedule for women with children: Approved. fast. State Committee and the Secretariat of the All on June 6, 1984] (1984). *Byulleten Goskomtruda SSSR. – Bulletin of USSR State Committee*, 9 [In Russian].
13. *Rekomendatsii po primeneniyu rezhimov gibkogo rabocheho vremeni na predpriyatiyakh. v uchrezhdeniyakh i organizatsiyakh otrasley narodnogo khozyaystva: Utv. post. Goskomtruda SSSR i Sekretariata VTsSPS ot 30 maya 1985 g. №162/12–55 [Recommendations for the use of flexible working time regimes in enterprises, institutions and organizations of national economy: Approved. fast. USSR State Committee and the Secretariat of the All on May 30, 1985 №162 / 12–55]*. (V. Vakulenko Ed.) *Zakonodavstvo Ukraïni pro pratsyu (Vols. 1–3). K.. 1999, vol. 2* [In Ukrainian].
14. *Metodychni rekomendatsii shchodo vstanovlennia hnuchkoho rezhymu robochoho chasu: Zatv. Nakazom Ministerstva pratsi ta sotsialnoi polityky Ukrainy 4 zhovtnia 2006 r. N 359 [Guidelines for the establishment of flexible working time regime, approved. Order of the Ministry of Labour and Social Policy of Ukraine 4 October 2006 r. Number 359] (2006) Biuleten Natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia. – Bulletin of the National Mediation and Conciliation*, 12, 17–19 [In Ukrainian].

Я. В. СВЕЧКАРЕВА

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

ДОГОВОР «МИНИМУМ-МАКСИМУМ»: ГИБКИЙ РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Статья посвящена такому виду работы по вызову, как договор «минимум-максимум». На основании норм действующего законодательства Украины и взглядов специалистов проанализированы вопросы, касающиеся режима гибкого рабочего времени при выполнении работы по договору «минимум-максимум».

Ключевые слова: нетипичная занятость, трудовой договор, работа по вызову, договор «минимум-максимум», рабочее время, гибкий режим рабочего времени.

Y. V. SVICHKAROVA

Candidate of legal science, assistant professor of labor law department of the Yaroslav Mudryi National Law University

AGREEMENT «MINIMUM-MAXIMUM»: FLEXIBLE MODE OF WORKING TIME

Over the last decade there were various forms of atypical employment (remote work, work on call, etc.). Their appearance is not accidental and caused by the demand of the times: the development of new production forms, distribution and information technology. However, the lack of legal regulation of such legislation forms in Ukraine is a violation of labor rights, reduction of social security. Today, almost one unexplored form of atypical employment in national and foreign scientific literature is a work on call. There is no country in the former Soviet Union where such work is not legally regulated.

The purpose of the article. When writing the article, the author aims to analyze the current legislation of Ukraine and the views of scientists on the issue of the regime of work in the performance of the contract «minimum-maximum».

The essence of scientific development problems. Such authors as: V. Venediktov., N. Vishnevskaya, S. Golovina, I. Kiselev, A. Lushnikov, M. Lushnikova, D. Morozov, O. Motsna, N. Nikitina, A. Protsevskyy, A. Rymkevych, VA 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. Shabanov and O. Korkina. The comprehensive study of O. Prylypko, devoted to the problems of non-standard employment contracts has appeared in Ukraine recently.

Conclusions. Thus, according to the provisions of the Methodological guidelines the conclusions that the legal act can not be used to regulate working time in the performance of the contract «minimum-maximum» can be made. Firstly, the term «self-regulation» in the definition of «flexible mode of work» (Clause 1.2) specifies that workers can decide the start time, end time and duration of a working day during working independently on their own. In the contract «minimum-maximum» the issues are resolved independently by the employer, based on the needs and duration of each call employee.

The terms of the contract «minimum-maximum» are that the worker also has to work out the minimum amount of prescribed working hours, however, if the employer draws the employee to work, which is less than the minimum limit (ie, the employee does not work out the required minimum work time) the last has to be paid such remuneration which would have been paid if the employee has worked to set minimum time.

If the contract «minimum-maximum» is concluded as an agreement between the employee and the employer a special regime of work has to be established, which shows the minimum and maximum number of hours for the accounting period that an employee must work in case of a call. In this case, the employee knows in advance whether the employer will call or not. And if it happens, from what date, what time and how much working hours will be given the job. In addition, this agreement may additionally provide compensation for the time when the employee did not work but was in «standby.» The size of such compensation can be set depending on the hardness while in «standby mode» (permanent residence in a particular locality, instant readiness to perform work non-stop mobile (Internet), disuse spirits, etc.).

In our opinion, this is the mode set by agreement between the employee and employer in the contract by setting minimum and maximum working hours likely work. And specification of the date and time start and end, total working hours is arranged separately for each call.

Key words: atypical employment, labor contract, work on call contract «minimum-maximum» working hours, flexible working hours regime.