

## **СПРОБА № 2 З ПИТАНЬ «ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО ПОНЬЯТЬ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ» (ТРУДОВИЙ ДОГОВІР З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ)**

У статті проаналізовано трудовий договір з нефіксованим робочим часом, представлений в проекті Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості», виявлено його співвідношення з договорами про роботу за викликом (договором «мінімум-максимум та договором з нульовим робочим часом»), зроблено пропозиції щодо впровадження нестандартних форм зайнятості в трудове законодавство України.

**Ключові слова:** нестандартна зайнятість, робота за викликом, трудовий договір з нефіксованим робочим часом.

**Постановка проблеми.** У зв'язку з поширенням гострої респіраторної хвороби Covid-19 Кабінет Міністрів України постановою від 27.05.2020 № 534 затвердив «Державну програму стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби Covid-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020–2022 роки» [1], у п. 106 якої був запланований захід, який полягає в удосконаленні трудового законодавства щодо «... понять нестандартних форм зайнятості».

Відповідальними за виконання цього заходу призначено Мінекономіки, заінтересовані центральні органи виконавчої влади, спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (за згодою), спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні (за згодою).

Тому наприкінці 2020 року Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України підготувало проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» [2] (далі – Проект № 2), в якому була запропонована конструкція трудового договору з нефіксованим робочим часом (далі – ТД НРЧ).

Слід зазначити, що це є другою «спробою» запровадження конструкції ТД НРЧ. Перша спроба

була здійснена у «скандально відомому» проекті «Закону про працю» № 2708 від 28.12.2019 року [3] (далі – Проект № 1). Такий договір мав аналогічну назву і відповідно до ст. 17 належав до видів трудового договору, а його визначення та умови закріплювалися у ст. 22. Так, «трудоий договір з нефіксованим робочим часом – це особлива форма трудового договору, відповідно до якого обов'язок працівника виконувати роботу виникає виключно за умови надання роботодавцем доступної роботи, без гарантій того, що така робота буде надаватися постійно».

Кількість трудових договорів з нефіксованим робочим часом у одного роботодавця не може перевищувати 1/10 загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець. Зазначені обмеження застосовуються для роботодавців — юридичних осіб та фізичних осіб — підприємців. Крім обов'язкових умов трудового договору, встановлених цим Законом, трудовий договір з нефіксованим робочим часом має містити також спосіб повідомлення працівника про наявність роботи та спосіб повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи. Роботодавець самостійно визначає обсяг необхідної для виконання роботи та в розумний строк погоджує з працівником режим роботи та тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи. Працівник має право відмовитися від виконання роботи, якщо його про наявність роботи було повідомлено із порушенням строків

визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом. Заробітна плата виплачується працівникові, що виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, за фактично відпрацьований час. Мінімальна тривалість робочого часу працівника, що виконує роботу на підставі трудовому договору з нефіксованим робочим часом, протягом календарного місяця складає 8 годин. Якщо працівник протягом календарного місяця виконував роботу менше 8 годин, йому має бути виплачена заробітна плата за восьмигодинний робочий час. Роботодавець не може забороняти або заважати працівникові, що виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, виконувати роботу за іншим трудовим договором у іншого роботодавця».

Даний законопроект було піддано жорсткої критиці з боку спільноти, та його було відхилено 04 березня 2020 року.

Отже, в Проекті № 2 була запропонована достатньо схожа з Проектом № 1 конструкція ТД НРЧ, але з деякими змінами. Так, відповідно Проекту № 2 КЗпП України пропонується доповнити окремою статтею 21-1, яка має таку ж саму назву «трудоий договір з нефіксованим робочим часом». Зміст цієї статті практично співпадає зі змістом ст. 22 Проекту № 1, однак є й відмінності: термін «роботодавець», який зазначався в Проекті № 1 змінено на термін «власник або уповноважений ним орган»; обмеження щодо 10 відсотків загальної кількості таких договорів відтепер не поширюється на фізичних осіб, які не застосовують найману працю і не є суб'єктами господарювання; додано положення про те, що при відрядній системі оплати праці заробітна плата виплачується працівникові за фактично виконану роботу за встановленому у такому договорі відрядними розцінками.

Однак, найцікавішими, на нашу думку, «новелами» Проекту № 2 стало наступне: якщо у Проекті № 1 передбачалося таке положення: «... мінімальна тривалість робочого часу протягом календарного місяця складає 8 годин. Якщо працівник протягом календарного місяця виконував роботу менше 8 годин, йому має бути виплачена заробітна плата як за восьмигодинний робочий час», то Проект № 2 безапеляційно вказує на обов'язок роботодавця забезпечити мінімальну тривалість робочого часу протягом місяця – 8 годин (без можливості надання роботи меншої тривалості) і, відповідно, з мінімальною оплатою як за 8 годин). Таким чином, було зафіксовано мінімальний робочий час за обліковий період, який дорівнює 1 місяць.

Крім того, в самому ТД НРЧ умови його роз'яснення можуть встановлюватися за угодою сторін (по аналогії з контрактною формою трудового до-

говору) – таке доповнення до п. 8 ст. 36 КЗпП України також було передбачено Проектом № 2.

Як було вказано в Порівняльній таблиці до Проекту № 2 – ТД НРЧ за своєю юридичною природою є «аналогом іноземного **«zero hours contract»**, який на сьогодні широко застосовується у Великобританії, Бельгії, Нідерландах, Угорщині тощо».

Зазначимо, що «zero hours contract» - це договір з нульовим робочим часом, який гіпотетично можна віднести до «роботи за викликом». Так, в ході досліджень проблем та перспектив нестандартних форм зайнятості, МОТ вказала на те, що до «... зайнятості на умовах неповного робочого часу входить «робота за викликом», включаючи роботу з нульовою нормою робочого часу» [4, с. 14].

Дійсно, у багатьох зарубіжних країнах робота за викликом регламентована на законодавчому рівні, однак сам термін «робота за викликом» використовується для визначення іноді зовсім різних угод. На сьогодні науковцями не вироблено єдиних ознак «роботи за викликом» та видів договорів, що до неї відносяться. Наприклад, піддаючи критиці Проект № 1, фахівці вказують на те, що «... під час вироблення визначення нульового режиму робочого часу було допущено декілька суттєвих теоретичних помилок, які могли б призвести до негативних наслідків у правозастосуванні і ускладнити практику використання цієї, без сумніву, перспективної умови трудового договору» [5, с. 71].

**Сутність наукової розробки проблеми.** Питанням правової регламентації нетипової зайнятості приділяли увагу такі вчені-правознавці, як: Н. Вапнярчук, С. Головіна, О. Жадан, І. Кисельов, О. Костюченко, А. Лушніков, М. Лушнікова, Д. Морозов, О. Моцна, Н. Нікітіна, В. Носенко, Т. Парпан, О. Пастушенко, О. Процевський, В. Резніченко, Б. Римар, О. Римкевич, В. Соїфер, О. Ярошенко. За останні роки з'явилося багато публікацій вітчизняних авторів – В. Кохан [6], Д. Кутоманова [7], О. Яковлева [8] та ін., однак присвячені вони були іншим нестандартним формам зайнятості. Робота за викликом була предметом дисертаційних досліджень М. Шабанової, О. Коркіна, О. Прилипко. Водночас у науковій літературі й досі не вироблено єдиних підходів щодо визначення роботи за викликом, договорів, які до неї відносяться, та можливих шляхів її правової регламентації.

**Мета статті.** При написанні статті автор ставить за мету проаналізувати дефініцію та умови трудового договору з нефіксованим робочим часом, запропонованого в проекті Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості»; на підставі теоретичних досліджень та аналізу законодавства зарубіжних країн, виявити його спів-

відношення з договорами про роботу за викликом (договором «мінімум-максимум та договором з нульовим робочим часом»); зробити пропозиції щодо впровадження нестандартних форм зайнятості в трудове законодавство України.

**Виклад основного матеріалу.** Досліджуючи законодавство та практику укладання трудових договорів про роботу за викликом у західних країнах, 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» [9, 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 [10, с. 119]. В наукових дослідженнях угоди про роботу за викликом поділяються на два види. Перший отримав назву «угода нуль годин» (zero-hours contracts), сутність якої полягає в тому, що за її умовами роботодавець не зобов'язаний надати працівникові роботу та не несе відповідальність (наприклад, у вигляді виплати визначеної компенсації) за її ненадання [11, с. 61]. При цьому ні мінімальна тривалість робочого часу, ні режим роботи сторонами не узгоджуються. Можливо, робота не буде надана зовсім, що позбавляє працівника гарантій зайнятості та отримання заробітної плати. В свою чергу, «угоди нуль годин» поділяються на два різновиди: відповідно до першого різновиду «угоди нуль годин» – працівник зобов'язаний виконувати роботу за викликом роботодавця, другий різновид передбачає можливість працівника відмовитися від такої роботи.

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

Слід зазначити, що в зарубіжних країнах за останнє десятиріччя відбулося багато змін та доповнень до законодавства, що регулює роботу за викликом.

Так, до законодавства Великобританії у 2015 році були внесені зміни, які усунули прогалини в правовому регулюванні трудових договорів з нульовим робочим часом, а саме, Закон «Про трудові права» було доповнено Розділом 2А «Працівники з нульо-

вим робочим часом». Доречи, якщо звернутися до Проекту № 1 та Проекту № 2, то дефініція «ГД НРЧ» фактично була «скопійована» з британського закону. Так, відповідно до ст. 27А Розділу 2А «трудоим договором з нульовим робочим часом визначається будь-який договір про найм або інший договір з працівником, згідно з яким: зобов'язання виконувати роботу або надавати послуги є умовним зобов'язанням, яке виконується при наявності доступної у роботодавця роботи, немає жодних гарантій того, що будь яка робота або послуги будуть надаватися працівникові [12, с. 52]. Отже, за законодавством Великобританії у роботодавця не існує зобов'язання надавати роботу, немає посилення ні на мінімальну, ні на максимальну тривалість робочого часу, а договір має назву «трудоий договір з нульовим робочим часом».

Відповідно турецькому законодавству, робота за викликом – це різновид робіт з гнучкою тривалістю робочого часу, коли право визначати час виконання робіт надається роботодавцю у відповідності з певними обставинами (ст. 14 Закону про працю від 22 травня 2003 року № 4857). При такій роботі тривалість робочого тижня дорівнює 20 годин, якщо сторонами не обумовлено, скільки буде працювати працівник в певну одиницю часу (тиждень, місяць, рік). В рамках цього періоду, незалежно від того, чи притягувався працівник до роботи чи ні, він має право на заробітну плату.

В Німеччині робота за викликом була легалізована у 1985 році у зв'язку з прийняттям Закону про працю, який встановлює, що по-перше, угодою сторін повинна бути визначена тижнева тривалість робіт за викликом, а якщо така угода відсутня – то тривалість робочого тижня складає 10 годин, по-друге, роботодавець повинен попередити працівника про виклик на роботу за 4 дні; по-третє, при кожному виклику на роботу, працівник повинен бути зайнятим не менш 3 годин.

В Нідерландах з працівниками за викликом укладається договір з «нульовою нормою робочого часу». В січні 1999 року було прийняте законодавче рішення, сутність якого полягає в тому, якщо такий договір укладено на строк не менш трьох місяців, мається на увазі, що обсяг узгодженої роботи по договору за наступний місяць складає середньомісячну тривалість за три попередніх місяця. У випадку укладання договору, який передбачає тривалість роботи не менш 15 годин на тиждень (або якщо тривалість роботи не визначена взагалі), на роботодавця покладається обов'язок оплатити у разі кожного виклику не менш ніж 3 години роботи працівника [13].

У відповідності із законодавством Італії тимчасовий трудовий контракт по виклику – це особливий контракт підпорядкування, який укладається на ви-

значений або невизначений строк, на який роботодавець приймає працівника для виконання ним послуг тільки в певні періоди (наприклад відбувається збільшення трудового навантаження і роботодавець має тимчасову потребу у збільшенні кількості працівників). У цьому випадку працівник отримує заробітну плату тільки за кількість дійсно відпрацьованих днів та щомісяця отримує від роботодавця компенсацію за те, що він знаходиться у його розпорядженні, очікуючи нового замовлення. Таким чином, працівник, не знаючи кількості днів, на які він буде запрошений на роботу, не може знати заздалегідь якої буде його заробітна плата. Крім того, роботодавець не зобов'язаний гарантувати працівникові мінімальну кількість робочих днів. Таким чином, використання роботи за викликом в Італії допускається тільки у випадку неможливості встановити відносини на невизначений строк або в певних випадках, а компенсація за час очікування роботи виплачується в залежності від того, чи має право працівник відмовитися від роботи по конкретному виклику, або ні.

В Угорщині відповідно до доповнень до Трудового кодексу від 2001 року роботодавці отримали право укладати с працівниками договори про роботу за викликом. У той же час на роботодавців накладаються певні обмеження: обов'язок попередити працівника про майбутній вихід на роботу (у тому числі про тривалість майбутньої роботи) за тиждень, тривалість роботи при кожному виклику не повинна перевищувати тривалість робочого часу, встановленого законом.

У Бельгії тривалість роботи за викликом не може складати менш 3 годин, а тривалість робочого тижня – не менш 1/3 нормального робочого тижня, що поширюється на працівників даного підприємства.

У Новій Зеландії 10 березня 2016 року було прийнято закон, який забороняє використання контрактів з нульовим часом. Як повідомлено на сайті профспілок Industrial, «...новий закон, який набрав сили з 01 квітня 2016 року зобов'язує роботодавців гарантувати мінімальну кількість годин на тиждень і надає працівникам право, без будь-яких наслідків, відмовлятися від додаткових годин» [14].

Як бачимо, «робота за викликом» у зарубіжних країнах охоплює різні правові явища. Із наведених вище прикладів правового регулювання роботи за викликом, можна дійти висновку про те, що до неї відносяться різні договори, але схожим є те, що в більшості країн встановлюється мінімальна тривалість робочих годин, яку повинен забезпечити роботодавець, як правило, обліковий період дорівнює тиждень, а у разі ненадання працівникові роботи (або надання її нижче, ніж встановлений мінімум), на роботодавця покладається обов'язок все рівно оплатити працівникові зазначені мінімальні години.

Якщо повернутися до визначення та змісту «ТД РНЧ», що містяться в Проектах № 1, 2, то можна побачити, що він не відноситься ні до договору з нульовим робочим часом, ні до договору «мінімум-максимум». Звідси виникає низка питань щодо правової природи ТД РНЧ, а саме, чи є він - трудовим договором з нульовим робочим часом? Чи можна його віднести до роботи за викликом? Чому в проекті № 2, на відміну від попереднього проекту, не міститься зобов'язання роботодавця виплатити працівникові заробітну плату як за восьмигодинний робочий час, у випадку виконання працівником роботи менше 8 годин протягом календарного місяця? Як бути у тому випадку, якщо роботодавець взагалі не зможе забезпечити працівникові відпрацювання 8-годинного мінімуму? Слушним також є зауваження Т. Парпан, яка звертає увагу на те, що «...в законопроекті закріплено, що роботодавець погоджує з працівником режим роботи та тривалість робочого часу, необхідного для виконання роботи. Проте, виходячи з назви трудового договору – «з нефіксованим робочим часом», виникає запитання: чому сторони повинні погоджувати його тривалість, якщо час не має бути фіксованим?» [15, с. 103].

Отже, багато питань виникає з причин відсутності єдиних ознак роботи за викликом, і відповідно, договорів, які можуть до неї відноситися. Серед науковців не існує єдиної думки з цього питання. Так, С. Овсейко вказує на те, що «...нульовий контракт» сформувався у зарубіжних країнах для визначення трудового договору, за яким працівник працює тільки у випадку виникнення у наймача такої тимчасової потреби (робота «за потребою» або «за викликом» наймача)» [16, с. 85]. На думку М. Сарджента, під трудовим договором з нульовим робочим часом можливо розуміти вид трудового договору, за яким працівник виконує роботу «за викликом» від роботодавця [17, с. 50].

О. Коркін дійшов висновку про те, що до роботи за викликом відноситься лише робота, яка виконується у відповідності з договором «нуль годин». При цьому «теоретично припустимий договір без права працівника відмовитися від виконання роботи по конкретному виклику при відсутності обов'язку роботодавця надати роботу, в даний час не може бути легалізовано» [18, с. 15–16]. Щодо можливості віднесення договору «мінімум-максимум» до роботи за викликом, вказаний науковець зазначає, що «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 режи-

мі гнучкого робочого часу), а одноособово роботодавцем – хоча й у встановлених сторонами межах» [18, с. 14–15].

Досліджуючи дефініцію нульового робочого часу, І. Григор'єва вказує на те, що «...до роботи за викликом взагалі не відноситься нульовий режим робочого часу та його слід відрізнити від роботи за викликом. Нульовий режим робочого часу є спеціальною формою розподілу робочого часу, який передбачає встановлення часу початку роботи та його завершення за умови появи в роботодавця замовлень на виконання роботи без попереднього погодження конкретної кількості годин, які повинен відпрацювати працівник протягом облікового періоду, обсягу виконуваної роботи й розміру її оплати». Автор визначає, що «трудовий договір з гнучкою умовою про нульовий режим робочого часу – це такий трудовий договір, в якому наявна умова, що для працівника не встановлюється чітка кількість годин за обліковий період, а оплачується лише та кількість годин, яку він фактично відпрацював. Відповідно, питання регулювання нульового робочого часу в майбутніх законопроектах у сфері правового регулювання трудових відносин мають бути перенесені до глави, яка стосується робочого часу, зокрема його режимів [5, с. 75].

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», причому що у правозастосовній практиці можливим буде використовувати обидві конструкції (договори «нуль годин» і «мінімум-максимум») [10, с. 122]. О. Прилипко під роботою за викликом розуміє «... працю особи за попередньо обумовленою трудовою функцією, що виконується нею періодично – за викликом роботодавця в разі виникнення в нього необхідності такого виклику [19, с. 11]. Тому, «...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» [20, с. 160].

**Висновки.** Підсумовуючи викладене вище, на нашу думку, «робота за викликом» є узагальнюючим поняттям по відношенню як до договорів «нуль годин» так і договорів «мінімум–максимум». Виходячи із етимологічного значення слова «виклик» – прохання або вимога з'явитися куди-небудь» [21, с. 408], робота за викликом передбачає те, що працівник виконує трудові функції лише тоді, коли його запросить (викличе) роботодавець. Для договорів «міні-

мум-максимум» і «нуль годин» спільним є те, що у роботодавця не існує обов'язку надати роботу працівникові.

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом, який був представлений у Проекті № 2, не відноситься в повному обсязі ні до договорів з нульовим режимом робочого часу, ні до договорів «мінімум-максимум», і на нашу думку, його правова конструкція потребує ретельного доопрацювання.

На сьогодні, в умовах економічної нестабільності, зростання рівня безробіття, вважаємо, що впровадження в чинне законодавство трудових договорів з нульовим робочим часом може викликати дестабілізацію зайнятості та зниження соціальних гарантій для працівників. У цьому аспекті слушною є думка Голови Всеукраїнської профспілки виробничників та підприємців України Н. Землянської, яка стурбована тим, що трудовий договір з нефіксованим робочим часом, представлений у законопроекті, «...надасть змогу роботодавцям переводити співробітників на «нульові» договори, в яких не визначені параметри робочого дня. Керівництво буде викликати за необхідністю – є робота – працюємо, немає – сидимо вдома. Відповідно, такою буде й оплата. Виходить, у людини з таким договором робота начебто є, але він постійно знаходиться у підвішеному стані, адже незрозуміло, скільки зможе відпрацювати за місяць і якою буде зарплата. Влаштуватися паралельно на іншу роботу в, теорії, можна. Але незрозуміло, чи не викличе вас перший роботодавець в той час, коли ви буде працювати на другого» [22].

В сучасних умовах договір про роботу за викликом може бути привабливим лише для осіб, яких влаштовує працювати нестабільно (наприклад, студентів, пенсіонерів, домогосподарок) або тих, хто шукає додаткове джерело заробітку. Тому вважаємо, розробникам нормативно-правових актів, які регулюватимуть відносини, що виникають при нестандартних формах зайнятості, доцільніше було б звернути увагу саме на договір «мінімум-максимум», який є більш оптимальною формою для регулювання роботи за викликом. В такому договорі встановлюється нижча межа робочого часу, відпрацювання якої повинен забезпечити роботодавець, а також верхня межа робочих годин, які зобов'язаний відпрацювати працівник за наявності виклику. 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. Цей договір має одностороннє 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. Особливістю договору «мінімум-максимум» є те, що обов'язку

надати роботу у роботодавця немає, 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 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).

Щодо встановлення «максимуму», тобто верхньої межі робочих годин, яку зобов'язаний відпрацювати працівник за наявності виклику, хотілося б додати, що на нашу думку, ця величина є умовною,

тобто ні працівник ні роботодавець апіорі не можуть передбачити заздалегідь – чи буде надана робота у максимальній кількості годин. Однак, для працівника встановлення максимальних годин може мати важливе значення для планування свого його часу та заробітку, особливо у разі наявності у нього роботи за сумісництвом. Цікавою є пропозиція, висловлена ще у 2014 році представниками Лейбористської партії Великобританії «зобов'язати роботодавця переводити працівника на постійний контракт, якщо на протязі року він працював стабільний робочий час, а також накладати штраф на підприємця, якщо він повідомить працівника про відсутність роботи лише за декілька днів» [23].

Безумовно, запровадження у вітчизняне законодавство трудового договору про роботу за викликом буде сприятиме легалізації такого виду трудових відносин, при цьому, на наш погляд, захисна функція трудового права повинна залишатися пріоритетною по відношенню до економічної функції.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Державна програма стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби Covid-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020-2022 роки: Постанова Кабінет Міністрів України від 27.05.2020 р. №534. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-programi-stimulyuvannya-ekonomiki-534-270520>.
2. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості: Проект Закону України. URL: <http://spo.fpsu.org.ua/images/2020/2749.pdf>.
3. Закон про працю: Проект Закону України від 28.12.2019 р. № 2708. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67833](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833).
4. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. *Обзорная версия. Международное Бюро Труда*. Женева: МБТ, 2017. 39 с.
5. Григор'єва І. В. Дефініція нульового режиму робочого часу як гнучкої умови трудового договору. *Юридичний бюлетень*. 2020. Вип 13. С. 71-77.
6. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право: учебник для ВУЗов. Москва, Велби: Проспект, 2005. 360с.
7. Шабанова М. А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: дис... канд. юрид. наук. Ярославль, 2008. 221с.
8. Коркин А. Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: правовая природа, зарубежное законодательство и российские перспективы. Москва: Инфотропик Медиа, 2013. 208 с.
9. Сорочишин М. В. Трудовий договір з нульовим робочим часом як вид трудового договору за законодавством Великобританії. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2017. № 2. С. 51–53.
10. Правовое регулирование трудовых отношений в Европе и Центральной Азии: Руководство к Рекомендации № 198. Международное бюро труда, Департамент управлению и трипартизма. Женева: МБТ, 2014. 126 с.
11. В Новой Зеландии профсоюзы добились отмены контрактов с нулевым временем. URL: <http://www.industrialunion.org/ru/v-novoy-zelandii-profsoyuzu-dobilis-otmeny-kontraktov-s>.
12. Парпан Т. В. Новий трудовий договір для нового трудового законодавства України *Актуальні проблеми приватного та публічного права*: матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І. (м. Харків, 27 березня 2020 р.). Харків, 2020. 236 с.
13. Овсейко С. В. «Нулевой контракт»: понятие и возможность использования в Белоруси. *Отдел кадров*. 2015. № 10 (177). С. 84–95.

14. Сарджент М. Неустойчивая занятость и «уязвимые» работники. Часть 1. *Вопросы трудового права*. 2015. № 9. С.47-53.
15. Коркин А. Е. Отношения по применению нетипичного труда: понятие, виды, общие вопросы правового регулирования: нетипичные трудовые отношения: автореф. дис. канд. юрид. наук. Санкт- Петербург, 2012. 30 с.
16. Прилипко О. С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів : автореф. дис...канд. юрид. наук. Харків, 2014. 24 с.
17. Прилипко О. С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2014. 215 с.
18. Словник української мови у 11 томах. / АН УРСР. Інститут мовознавства, за ред. І. К. Білодіда. Київ: Наукова думка, 1970-1980. Т. 1. А-В. / ред. тому: П. Й. Горещький та ін. 1970. 799 с.
19. “Нулевые” договоры и мизерная зарплата. Как Кабмин переписал Трудовой кодекс и что это значит для украинцев. URL: <https://karachun.com.ua/nulevie-dogovora-i-mizernaya-zarplata-kak-kabmin-perepisal-trudovoy-kodeks-i-chto-eto-znachit-dlya-ukraintsev-17128>.
20. Британское правительство должно контролировать контракты «zero hours», считает бизнес-секретарь Винс Кейбл. URL: <http://www.britainrus.co.uk>.

## REFERENCES

1. Derzhavna prohrama stymuliuvannya ekonomiky dlia podolannya nehatyvnykh naslidkiv, sprychynenykh obmezhuvalnymy zakhodamy shchodo zapobihanniu vynyknenniu i poshyrenniu hostroi respiratornoi khvoroby Covid-19, sprychynenoi koronavirusom SARS-CoV-2, na 2020-2022 roky: Postanova Kabinet Ministriv Ukrainy vid 27.05.2020 r. № 534. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-programi-stimulyuvannya-ekonomiki-534-270520> [in Ukrainian].
2. Pro vnesennia zmin do Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainy shchodo vrehuliuvannya deiakykh nestandarstnykh form zainiatosti: Proekt Zakonu Ukrainy. URL: <http://spo.fpsu.org.ua/images/2020/2749.pdf> [in Ukrainian].
3. Zakon pro pratsiu: Proekt Zakonu Ukrainy vid 28.12.2019 r. № 2708. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67833](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833) [in Ukrainian].
4. Nestandardnyye formy zanyatosti. Analiz problem i perspektivy resheniya v raznykh stranakh. (2017). *Obzornaya versiya. Mezhdunarodnoye Byuro Truda – Overview. International Labor Bureau*. Zheneva: MBT [in Russian].
5. Hryhorieva I. V. (2020). Definitsiia nulovoho rezhymu robochoho chasu yak hnuchkoi umovy trudovoho dohovoru. *Yurydychnyi biuletyn – Legal Bulletin, Issue 13, 71–77* [in Ukrainian].
6. Kiselev I. Ya. (2005). *Sravnitelnoye trudovoye pravo*. Moskva. Velbi: Prospekt [in Ukrainian].
7. Shabanova M. A. (2008). *Osobennosti pravovogo regulirovaniya netipichnykh trudovykh dogovorov*: Candidate’s thesis. Yaroslavl [in Russian].
8. Korkin A. E. (2013). *Netipichnyye trudovyye otnosheniya: zayemnyy trud, telerabota i rabota po vyzovu: pravovaya priroda, zarubezhnoye zakonodatelstvo i rossiyskiye perspektivy*. Moskva: Infotropik Media [in Russian].
9. Sorochyshyn M. V. (2017). *Trudovyi dohovir z nulovym robochym chasom yak vyd trudovoho dohovoru za zakonodavstvom Velykobrytanii*. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal – Legal scientific electronic journal, 2, 51–53* [in Ukrainian].
10. *Pravovoye regulirovaniye trudovykh otnosheniy v Evrope i Tsentralnoy Azii: Rukovodstvo k Rekomendatsii № 198*. (2014). *Mezhdunarodnoye byuro truda. Departament upravleniyu i tripartizma*. Zheneva: MBT. [in Russian].
11. *V Novoy Zelandii profsoyuzy dobilis otmeny kontraktov s nulevym vremenem*. URL: <http://www.industrialunion.org/ru/v-novoy-zelandii-profsoyuzy-dobilis-otmeny-kontraktov-s> [in Russian].
12. Parpan T. V. (2020). *Novyi trudovyi dohovir dlia novoho trudovoho zakonodavstva Ukrainy Aktualni problemy pryvatnoho ta publicnoho prava: materialy II Mizhnarodnoi naukovy-praktychnoi internet-konferentsii prysviachenoj 91-richchiu z dnia narodzhennia chlen-korespondenta NAPrN Ukrainy, akademika Mizhnarodnoi kadrovoi akademii, Zasluzhenoho diiacha nauky Ukrainy, doktora yurydychnykh nauk, profesora Protsevskoho O. I. (m. Khakriv, 27 bereznia 2020 r.) - Actual problems of private and public law: Proceedings of the II International Scientific and Practical Internet Conference dedicated to the 91st birthday party correspondent member of Ukraine, Academician of the International Staff Academy, Honored Scientist of Ukraine, Doctor of Law, Professor of the Process O. I. Kharkiv* [in Ukrainian].
13. Ovseyko S. V. (2015). «Nulevoy kontrakt»: ponyatiye i vozmozhnost ispolzovaniya v Belorusi. *Otdel kadrov - Human Resources Department, 10 (177), 84–95* [in Russian].

14. Sardzhent M. (2015). Neustoychivaya zanyatost i «uyazvimyye» rabotniki. Ch. 1. *Voprosy trudovogo prava – Labor law issues*, 9, 47–53 [in Russian].
15. Korkin A. E. (2012). Otnosheniya po primeneniyu netipichnogo truda: ponyatiye. vidy. obshchiye voprosy pravovogo regulirovaniya: netipichnyye trudovyye otnosheniya: *Extended abstract of candidate's thesis*. Sankt-Peterburg [in Russian].
16. Prylypko O. S. (2014). Yurydychna pryroda i zmist nestandartnykh trudovykh dohovoriv. *Extended abstract of candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
17. Prylypko O. S. (2014). Yurydychna pryroda i zmist nestandartnykh trudovykh dohovoriv. *Candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
18. Slovnyk ukrainskoi movy (Vols 1-11). I. K. Bilodida (Ed.); AN URSS. Instytut movoznavstva. Kyiv: Naukova dumka, 1970-1980. Vol. 1: A-V. P. Y. Horetskyi et al. (Ed.). (1970). [in Ukrainian].
19. Nulevyye” dogovory i mizernaya zarplata. Kak Kabmin perepysal Trudovoy kodeks i chto eto znachit dlya ukraintsev. URL: <https://karachun.com.ua/nulevie-dogovora-i-mizernaya-zarplata-kak-kabmin-perepysal-trudovoy-kodeks-i-chto-eto-znachit-dlya-ukraintsev-17128> [in Russian].
20. Britanskoye pravitelstvo dolzhno kontrolirovat kontrakty «zero hours», schitayet biznes-sekretar Vins Keybl. URL: <http://www.britainrus.co.uk> [in Russian].

#### СВЕЧКАРЕВА ЯРОСЛАВА

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

#### ПОПЫТКА №2 ПО ВОПРОСАМ «УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОТНОСИТЕЛЬНО ПОНЯТИЙ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ» (ДОГОВОР С НЕФИКСИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ВРЕМЕНЕМ)

В статье проанализирован трудовой договор с нефиксированным рабочим временем, предложенный в проекте Закона Украины «О внесении изменений в Кодекс законов о труде Украины относительно некоторых нестандартных форм занятости», выявлено его соотношение с договорами о работе по вызову (договором «минимум-максимум» и договором с нулевым рабочим временем), сделаны предложения по усовершенствованию трудового законодательства относительно нестандартных форм занятости.

**Ключевые слова:** нестандартная занятость, работа по вызову, трудовой договор с нефиксированным рабочим временем.

#### SVICHKAROVA YAROSLAVA

PhD, Assistant Professor of Labor Law of the Yaroslav Mudryi National Law University

#### ATTEMPT № 2 ON “IMPROVEMENT OF LABOR LEGISLATION ON THE CONCEPTS OF NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT” (ZERO-HOURS CONTRACT)

**Problem setting.** Nowadays one of the little-studied forms of atypical employment in the science of labor law is on-call work.

At the end of 2020, the Ministry of Economic Development, Trade and Agriculture of Ukraine prepared a draft Law of Ukraine “On Amendments to the Labor Code of Ukraine to regulate some non-standard forms of employment”, which proposed the construction of a zero-hours contract. This was the second “attempt” to introduce the construction of such an employment contract.

If we analyze the definition and content of the zero-hours contract contained in the project, we can see that it does not apply to the contract with zero working hours, nor to the contract “minimum-maximum”. This raises a number of questions about its legal regulation and its applicability in practice.

**Analysis of resent researches and publications.** The legal regulation of atypical employment has been analysed by S. Golovin, I. Kiselev, A. Lushnikov, M. Lushnikova, D. Morozov, O. Motsna, N. Nikitina, O. Protsevskyy,



O. Rymkevych, V. Soifer, O. Yaroshenko. At the same time, the scientific literature has not yet developed uniform approaches to defining on-call work, the agreements that apply to it, and possible ways of its legal regulation.

**Article's main body.** "On-call work" is a generalizing concept in relation to both "zero hours" and "minimum-maximum" contracts. Based on the etymological meaning of the word "challenge" – a request or demand to appear somewhere, "work on call implies that the employee performs labor functions only when he is invited (called) by the employer. What the minimum-maximum and zero-hour contracts have in common is that the employer has no obligation to hire the employee.

The zero-hours contract, which was presented in the draft, does not fully apply to contracts with zero working hours, nor to contracts "minimum-maximum", and in our opinion, its legal structure needs careful refinement.

**Conclusions and prospects for the development.** In modern conditions, a contract on call can be attractive only to people who are unstable to work (for example, students, retirees, housewives) or those who are looking for an additional source of income. Therefore, we believe that the developers of regulations that will regulate the relations arising from non-standard forms of employment, it would be more appropriate to pay attention to the contract "minimum-maximum", which is a more optimal form for regulating work on call. The introduction of a domestic employment contract on call will contribute to the legalization of this type of labor relations, while, in our opinion, the protective function of labor law should remain a priority in relation to the economic function.

**Keywords:** non-standard employment, work on call, zero-hours contract.

**За ДСТУ 8302:2015 цю статтю слід цитувати:**

Свічкарьова Я. В. Спроба № 2 з питань «вдосконалення трудового законодавства щодо понять нестандартних форм зайнятості» (трудоий договір з нефіксованим робочим часом). *Право та інновації*. 2021. № 1 (33). С. 46–54.