

УДК 349.222.2

## **РОБОТА ЗА ВИКЛИКОМ: ДОГОВІР «МІНІМУМ-МАКСИМУМ»**

**Свічкарьова Я. В.,**

*доцент кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
ім. Ярослава Мудрого,  
канд. юрид. наук, доцент*

Переважною формою залучення громадян до праці тривалий час залишався «класичний» трудовий договір, визначення якого надається у ст. 21 КЗпП України. Однак соціально-економічні зміни, що відбулися у нашому суспільстві, викликали впровадження інноваційних підходів залучення до праці: з'явилися різноманітні нетипові форми зайнятості. Тому сьогодні виникає потреба в активізації наукових досліджень, пов'язаних із визначенням юридичної природи і змісту нетипових трудових договорів, їх впливу на статус працівника та роботодавця.

Наразі нетипові трудові відносини залишаються у вітчизняній правовій науці малодослідженими. Питанням правової регламентації нетипової зайнятості приділяли увагу такі вчені-правознавці, як: В. Венедіктов, Н. Вишнеvsька, І. Кисельов, А. Лушніков, Д. Морозов, О. Моцна, Н. Нікітіна, О. Процевський, 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.

Одним із видів нетипових трудових договорів є договір, який опосередковує роботу за викликом. Слід указати, що в українському законодавстві визначення та особливості таких договорів зовсім відсутні, хоча на практиці така робота набуває стрімкого поширення.

Узагальнюючи законодавство та практику укладення 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». Таке визначення можна пояснити тим, що виконання роботи працівниками, в ціло-

му, залежить від ступеня завантаженості роботодавця, його потреби у 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».

Договори про роботу за викликом поділяються на два види.

Перший отримав назву «договір нуль годин» (zero-hours contracts), сутність якого полягає в тому, що за його умовами роботодавець не зобов'язаний надати працівникові роботу та не несе відповідальність (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.

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 із видів роботи на умовах неповного робочого часу.

М. Шабанова вважає, що «...у даному випадку специфіка трудового договору за викликом обумовлена видозміною організаційного критерію і виявляється у встановленні своєрідно невідомого вітчизняному законодавцю режиму робочого часу». У своїй дисертаційній роботі вказана дослідниця запропонувала законо-

давчо легалізувати саме «угоду мінімум-максимум» та розробила проект глави «Особливості регулювання праці працівників за викликом», якою слід доповнити чинний ТК РФ.

Вітчизняна дослідниця О. Прилипко 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 виконуваної роботи. Таким чином, змінюється організаційний критерій трудових правовідносин, оскільки змінюється режим 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.

Отже, сьогодні серед науковців немає єдиної думки щодо визначення трудового договору про роботу за викликом, а також шляхів легалізації таких договорів на законодавчому рівні.

Право сторін укласти договір про роботу за викликом пояснюється дією конституційного принципу свободи договорів про працю, а також розширенням приватноправових засад у регулюванні відносин, пов'язаних з використанням найманої праці. Однак правова неврегульованість указаних договорів впливає на зменшення соціальної захищеності працівників. На практиці робота за викликом оформлюється цивільно-правовими договорами, строковими трудовими договорами, а іноді зовсім ніяких договорів не укладається. Тому наразі перед вітчизняною наукою трудового права та законодавцем постає завдання формування відповідної теоретичної та нормативної бази.