

Свічкарьова Я. В.,
канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ДОГОВОРУ «НУЛЬ ГОДИН» З ПРАВОМ ПРАЦІВНИКА ВІДМОВИТИСЯ ВІД РОБОТИ

Соціально-економічні, політичні зміни, що відбулися у нашому суспільстві, викликали появу нових форм нетипової зайнятості. Тому на сьогодні виникає потреба в активізації наукових досліджень, пов'язаних з визначенням юридичної природи і змісту нестандартних трудових договорів, їх впливу на статус працівника та роботодавця.

Питанням правової регламентації нетипової зайнятості приділяли увагу такі вчені-правознавці, як: В. Венедиктов, Н. Вишневська, 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 російських фахівців М. Шабанової та О. Коркіна. Нещодавно з'явилося перше в Україні комплексне дослідження О. Прилипко, присвячене проблемам нестандартних трудових договорів.

Одним із видів нетипових трудових договорів є договір, який опосередкує роботу за викликом. Слід вказати, що в українському законодавстві визначення та особливості таких договорів зовсім відсутні, хоча на практиці така робота набуває стрімкого поширення серед юристів, аудиторів, страхових агентів, дизайнерів, екскурсоводів тощо. Пояснити це можна прагненням роботодавця максимально використати оплачений робочий час та мінімізувати витрати, пов'язані зі створенням робочих місць. Зацікавленість працівників може обумовлюватися, наприклад, необхідністю суміщення роботи із сімейними обов'язками, навчанням, тобто коли встановлений на підприємстві загальний режим робочого часу не влаштовує їх з тих чи інших причин.

Узагальнюючи 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». 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.

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

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

Першим видом договорів з працівниками за викликом є так звані «договори 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. 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 різновид передбачає можливість працівника відмовитися від такої роботи.

Розглянемо договір «нуль годин» з правом працівника відмовитися від роботи за викликом.

У випадку укладання договору «нуль годин», на думку О. Коркіна, роботодавець не зобов'язаний надавати роботу, а працівник, відповідно, свою працю, тому предмет такого договору «нуль годин» зводиться до визначення умов можливого співробітництва у майбутньому. При цьому такий договір не є попереднім, оскільки за попереднім договором сторони зобов'язуються укладати у майбутньому договір на раніше узгоджених умовах. Вбачається,

що договір «нуль годин» з правом працівника відмовитися від роботи є свого роду попередньою домовленістю про умови виконання роботи та її оплати. Ці умови можуть визначати зміст трудових договорів, які будуть укладатися між сторонами у майбутньому, однак жодна із сторін не пов'язана цими умовами, на відміну від попереднього договору, та має право відмовитися від укладання конкретного трудового договору. Таку угоду, як вважає вказаний вчений, можна іменувати «рамковими трудовими угодами».

Іншої точки зору дотримується М. Шабанова. Так, на її думку, трудовий договір «нуль годин» не є рамковим договором. У вітчизняній науці цивільного права, – пише авторка, – вже розроблена конструкція рамкового договору та розглянуто питання його застосування у господарській діяльності. Відрізняючи ознаки рамкових договорів, що напрацьовані у доктрині, не дозволяють кваліфікувати трудовий договір за викликом як рамковий.

Отже, вчені намагаються впровадити у правове регулювання трудових відносин конструкції цивільного права.

Спробуємо проаналізувати цивільно-правові договори з точки зору схожих рис з договором «нуль годин» з правом працівника відмовитися від роботи. Такими договорами є: попередній договір, протокол про наміри та рамкова угода.

Передусім зазначимо, що відповідно ч.1 ст.9 Цивільного кодексу України, положення цього Кодексу застосовуються до врегулювання відносин, які виникають у сферах використання природних ресурсів та охорони довкілля, а також до трудових та сімейних відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства.

В науці цивільного права за ступенем юридичної завершеності можна класифікувати договори остаточні та попередні.

Остаточні договори безпосередньо породжують права й обов'язки сторін щодо виконання робіт, надання послуг, передачі майна тощо. Попередній договір таких прав та обов'язків безпосередньо не породжує. Він лише створює інший, досить своєрідний обов'язок: після закінчення певного строку (чи з настанням певного терміну) укласти передбачений ним новий договір (ст. 635 ЦК). Іншими словами, попередній договір є угодою про укладення договору в майбутньому.

Частина 4 ст.635 Цивільного кодексу України визначає, що договір про наміри (протокол про наміри тощо), якщо в ньому немає волевиявлення сторін щодо надання йому сили попереднього договору, не вважається попереднім договором.

З викладеного можна дійти висновку про те, що протокол про наміри, на відміну від попереднього договору, не породжує жодних зобов'язань для сторін.

Протокол про наміри найчастіше використовується у випадку, коли сторони готові закріпити досягнуті домовленості, але укласти договір з тих чи інших причин не можуть або не хочуть. У законодавстві немає визначення терміну «протокол про наміри», тому цей документ може називатися по-різному, та й зміст його також може бути різним.

Розглянемо рамкову угоду. Слід зазначити, що у нашій країні таке поняття як «рамковий договір» знаходиться на стадії впровадження і планомірного розвитку. Вперше визначення рамкової угоди з'явилася у Законі України від 01.06.2010 року «Про здійснення державних закупівель» (який втратив чинність). В новому Законі України «Про здійснення державних закупівель», прийнятому 10.04.2014 року надане таке ж саме визначення рамкової угоди, як і в попередньому законі. Так, рамкова угода – правочин, який укладається одним чи кількома замовниками (генеральним замовником) у письмовій формі в порядку, встановленому цим Законом, з одним чи кількома учасниками процедури закупівлі з метою визначення основних умов закупівлі окремих товарів і послуг для укладання відповідних договорів про закупівлю протягом строку дії рамкової угоди.

Як бачимо, рамкові угоди на сьогодні застосовуються в господарській діяльності, однак ні Цивільний кодекс України, ні Господарський кодекс України не містять понять рамкового договору. Разом з тим, відповідно ч. 1 ст. 6 Цивільного кодексу України сторони мають право укласти договір, який не передбачений актами цивільного законодавства, але відповідає загальним засадам цивільного законодавства. Таким чином, щодо даного виду документального оформлення домовленостей діють всі умови цивільного законодавства, пов'язані із дійсністю договору, його формою, загальними вимогами до істотних умов. Згідно ч. 1 ст. 638 Цивільного кодексу України договір вважається укладеним, якщо сторони досягли згоди щодо всіх істотних умов договору.

Конструкція рамкового договору задовольняє потреби учасників цивільного обороту, які не мають в певний момент часу чіткої домовленості щодо конкретних умов угоди (в цьому випадку вони можуть досягти угоди про вступ до зобов'язальних відносин), які будуть деталізовані в подальшому. Сторони можуть в узагальне-

ному вигляді узгодити свої подальші зобов'язання, вказати, яким чином відбуватиметься уточнення їх змісту, порядок взаємодії, передбачити способи забезпечення виконання своїх зобов'язань, заходи відповідальності у разі ухилення від виконання зобов'язань. У рамковому договорі є одна особливість – він сам по собі для сторін ніяких зобов'язань не створює, а лише направлений на їх організацію, встановлюючи основи взаємин учасників.

На нашу думку, договір «нуль годин» з правом працівника відмовитися від роботи найбільш схожий до конструкції рамкового договору. Укладаючи таку угоду, фізична особа та роботодавець домовляються по деякі істотні умови майбутнього співробітництва (тобто визначають місце роботи, (робоче місце), трудову функцію, оплату праці), які можуть реалізуватися в подальшому у конкретних строкових трудових договорах, при цьому працівник має право відмовитися від укладання конкретного трудового договору. Пропонуємо назвати таку угоду – «рамкова угода про укладання трудового договору про роботу за викликом».

Середа О. Г.,

канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ДЕЯКІ АСПЕКТИ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА п. 4 ст. 41 КЗпП УКРАЇНИ

Одним з головних завдань законодавства у сфері трудового права є гарантування потенціальним працівникам права на реалізацію власних можливостей шляхом вкладання трудового договору та виконання своєї трудової функції зі справедливою та належною оплатою, на яку розраховує цей суб'єкт трудових відносин. Але після прийняття працівника на роботу більш гострим питанням постає, так би мовити, його право на збереження робочого місця, тобто охорона працівника від незаконного звільнення. Кодекс законів про працю надає вичерпний перелік підстав для звільнення, що не може бути збільшений шляхом розширеного тлумачення або прийняття інших законодавчих чи підзаконних актів, що встановлюють й інші підстави (за виключенням деяких випадків), але підґрунтям для появи суперечок і конфліктів є не стільки загальні (зазначені в ст. 40 КЗпП), скільки додаткові підстави (ст. 41