



**ПВНЗ «Кіровоградський інститут державного та муніципального управління  
Класичного приватного університету»**

**АКТУАЛЬНІ ПРАВОВІ ТА ГУМАНІТАРНО-ЕКОНОМІЧНІ  
ПРОБЛЕМИ В ПЕРІОД РЕФОРМУВАННЯ  
ДЕМОКРАТИЧНОГО СУСПІЛЬСТВА**

**Збірник тез  
V Всеукраїнської науково-практичної конференції  
(м. Кіровоград, 2 грудня 2016 року)**

Кіровоград – 2016

А 43 **Актуальні правові та гуманітарно-економічні проблеми в період реформування демократичного суспільства:** збірник тез V Всеукраїнської науково-практичної конференції (2 грудня 2016 р.). Кіровоград : ПВНЗ КІДМУ КПУ, 2016. – 331 с.

Видання містить матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції. Розглянуто сучасні проблеми юридичної науки та гуманітарно-економічних проблем у період реформування демократичного суспільства в Україні та світі із залученням до обговорення провідних науковців, практиків, а також молодих вчених з усіх регіонів України та зарубіжних держав.

Матеріали конференції розраховані на наукових і науково-педагогічних працівників ВНЗ та наукових установ, докторантів та аспірантів, студентів, а також широкий читацький загал.

Матеріали конференції надруковано в авторській редакції.

ББК 67.9 (4УКР) 300

**Редакційна колегія:**

кандидат юридичних наук, доцент І. І. Литвин, кандидат юридичних наук, доцент Г. Ю. Шаркова, кандидат юридичних наук, доцент П. Л. Степанов, кандидат юридичних наук, доцент І. П. Зеленко, кандидат економічних наук С. П. Ніколаєва, кандидат філософських наук, доцент В. А. Ігнат'єв, кандидат філософських наук В. Д. Косенко.

*Рекомендовано до друку Вченою радою ПВНЗ «Кіровоградський інститут державного та муніципального управління Класичного приватного університету» (від 25 листопада 2016 року протокол № 4)*

© Автори, 2016

© ПВНЗ «Кіровоградський інститут державного та муніципального управління Класичного приватного університету», 2016

- змiнами i доповненнями). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0751-99>
2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» / Наказ Міністерства фінансів України від 31 грудня 1999 року № 318 (зі змінами i доповненнями). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00>
  3. Пугаченко О. Б. Облік процесів матеріального забезпечення в системі управління хлібопекарними підприємствами [Текст] : дис. ... кандидата екон. наук: 08.00.09 / Пугаченко Ольга Борисівна. – О., 2008. – 220 с.

## **ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ ПРИ УКЛАДАННІ ДОГОВОРУ «МІНІМУМ-МАКСИМУМ»**

*Свічкарьова Ярослава Віталіївна*  
*доцент кафедри трудового права*  
*Національного юридичного університету*  
*імені Ярослава Мудрого,*  
*кандидат юридичних наук, доцент*

У зв'язку з розвитком нових форм організації виробництва, поширенням інформаційних технологій з'явилися різноманітні форми нетипової зайнятості (дистанційна праця, робота за викликом тощо). Однак відсутність правової регламентації таких форм у законодавстві України викликає порушення трудових прав працівників, зменшення рівня соціальної захищеності.

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

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» [1, 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. 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» [3, с.11].

Одним із видів договорів про роботу за викликом є так звані «договори мінімум-максимум» (min-max contracts). В 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.

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 [2, с.14-15]. 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» [5, с.136]. Вітчизняна дослідниця О.Прилипко робить висновок про те, що «...робота за викликом є особливим режимом робочого часу» [4, с.162].

Розглянемо питання щодо можливості застосування до договору «мінімум-максимум» законодавства, що регулює гнучкий режим робочого часу. Слід зазначити, що у чинному КЗпП України відсутні норми, що регулюють особливості гнучкого режиму робочого часу. Однак на практиці такий режим робочого часу застосовується, але все ж таки він є не зовсім типовим для нашої країни видом зайнятості працівників.

На сьогодні в Україні діють Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 4 жовтня 2006 р. № 359 (далі – Методичні рекомендації).

Відповідно зазначених Методичних рекомендацій, 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 може бути застосований на підприємствах в різних варіантах щодо початку та закінчення робочого дня, його тривалості,

перерви на харчування та відпочинок (вільний від роботи час) залежно від виробничих (нерівномірне завантаження 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) (п.п.1.3-1.4).

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). В цьому випадку протягом встановленого облікового періоду працівник повинен недопрацьовані 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.

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

В 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). В цьому випадку протягом встановленого облікового періоду працівник повинен недопрацьовані 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.

Ми поділяємо точку зору М. Шабанової, яка вважає, що «...у 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.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Киселев І. Я. Сравнительное трудовое право: учебник для ВУЗов [Текст] / И. Я. Киселев. – М, Велби : Проспект, 2005. – 360с.
2. Коркин А. Е. Отношения по применению нетипичного труда: понятие, виды, общие вопросы правового регулирования: нетипичные трудовые отношения [Текст]: Автореферат диссертации на соискание ученой степени канд. юрид. наук: 12.00.05 / А. Е. Коркин. – Санкт-Петербург, 2012. – 30 с.