

ществом. Говоря о законодательном регулировании рассматриваемых отношений, не следует ограничиваться лишь нормами трудового права. Необходимо согласиться с позицией Ю. В. Пенова, полагающего, что для того, чтобы не было противоречий в законодательстве, необходимости определять приоритет между нормативными актами, регулируемыми разные отрасли права, важно, чтобы участие работников в делах работодателя (в вопросах управления юридическим лицом) имело свое основание в нормах гражданского права¹.

Соблюдение баланса интересов работников и работодателей, не приводящего к искажению общих начал управления трудом, возможно при законодательном закреплении принципа «частичного участия» работников в управлении трудом, при котором работники и менеджеры участвуют в обсуждении управленческих решений, но право принятия окончательного решения принадлежит менеджменту. Принцип же «полного участия», который был реализован в советский период развития трудового права, предполагает равноправие сторон диалога, включает работников и их представителей в сферу принятия управленческих решений на равных основаниях с менеджерами. Это приводит к искажению прав собственника имущества, используемого для ведения экономической деятельности, и нарушает баланс интересов работников и работодателей. Сказанное, вместе с тем, не отрицает права субъекта экономической деятельности на основе своего (и только своего!) добровольного решения предоставить работникам и их представителям возможность участвовать в управлении трудом на равных основаниях с менеджментом.

Свічкарьова Я. В.,
канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права
Національного університету «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»
(м. Харків, Україна)

РОБОТА ЗА ВИКЛИКОМ: СУТНІСТЬ ТА ВИДИ

Зміни, що відбуваються в економічній та соціальній сфері нашого суспільства, здійснюють вагомий вплив на сферу праці:

¹ Пеню Ю. В. Управление трудом в условиях многоукладной экономики: правовые проблемы. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. СПб., 2003. С. 17.

з'являються нові форми організації праці та нетипові трудові договори, які не відповідають в повному обсязі ознакам «класичних трудових договорів».

Отже, одним із видів нетипових трудових договорів є договір, який опосередковує 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. На практиці робота по виклику оформлюється цивільно-правовими договорами, строковими трудовими договорами, а іноді зовсім ніяких договорів не укладається. Дійсно, застосування нестандартних форм зайнятості дозволяє посилювати гнучкість ринку праці, але це відбувається переважно за рахунок зменшення соціальної захищеності працівників.

Насамперед, слід зазначити, що у багатьох зарубіжних країнах робота за викликом регламентована на законодавчому рівні (Бельгія, Нідерланди, Німеччина, Туреччина, Угорщина тощо), однак термін «робота за викликом» використовується для визначення іноді зовсім різних угод. Узагальнюючи законодавство та практику укладання трудових договорів про роботу за викликом у західних країнах, відомий російській 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].

Як зазначалось, визначення роботи за викликом в українському (й у російському законодавстві) відсутнє. Тому дослідники роблять спроби дати визначення цьому явищу, виходячи з видів роботи за викликом, що закріплені в законодавстві (або існують в практиці) зарубіжних країн. Отже, 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 [2, 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 різновиду: відповідно до першого різновиду «угоди нуль годин» – працівник зобов'язаний виконувати роботу за викликом роботодавця, другий різновид передбачає можливість працівника відмовитися від такої роботи.

Спільним для першого та другого різновиду є те, що у роботодавця немає обов'язку надавати роботу. На думку О. Коркіна, «угода нуль годин» з правом працівника відмовитися від роботи являє собою своєрідну попередню домовленість про умови праці та її оплати. Ці умови можуть визначати зміст договорів, які можуть бути укладені між сторонами у майбутньому, однак жодна зі сторін цими умовами не пов'язана та має право відмовитися від конкретного договору. Вказаний науковець пропонує називати ці угоди «рамковими трудовими угодами» [2, с. 63].

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.

М. Шабанова, вважає, що такий договір з працівниками за викликом являє собою нетипову юридичну конструкцію, яка не вписується в межі правового регулювання праці [3, с. 124]. О. Коркін, навпаки, стверджує, що «договір «мінімум – максимум» є звичайним договором з неповним робочим часом при роботі в режимі гнучкого робочого часу. Єдиною відмінністю, за якою «угода мінімум-максимум» не вписується у межі законодавства, є те, що початок, закінчення та загальна тривалість робочого дня встановлюються не за угодою сторін, а за одноособовим рішенням роботодавця. а тому, до роботи за викликом можна віднести лише роботу, яка виконується у відповідності з угодою «нуль годин». Однак, на сьогодні є доцільним допустити використання тільки

рамкових трудових угод, згідно яких працівник має право відмовитися від роботи за конкретним викликом роботодавця. При цьому слід враховувати, що при укладанні рамкової трудової угоди робота за кожним конкретним викликом виконується на підставі строкових трудових договорів, кожен з яких припиняється при завершенні роботи за відповідним викликом» [4, с. 13–14]. Як наслідок, у цьому випадку робота за викликом, все ж таки являє собою особливий вид відносин в сфері праці, які в цілому мають переривистий (дискретний) та короткостроковий, у відношенні окремих проміжків часу роботи, характер.

Виходячи з проведеного дисертаційного та монографічного досліджень, О. Коркін робить висновок про те, що роботою за викликом є «робота у відповідності з угодою, згідно якої роботодавець не зобов'язаний надати працівникові роботу та притягує останнього до роботи за власною ініціативою тільки в такому випадку, коли це необхідно роботодавцю, але при цьому працівник може відмовитися від виконання роботи за конкретним викликом (рамкові трудові угоди), або зобов'язаний виконувати роботу за викликом роботодавця» [2, с. 65].

Таким чином, при роботі за викликом істотно змінюється майнова ознака трудового правовідношення. Так, у відповідності з традиційним розумінням, ця ознака визначає, зокрема, оплату й того часу, на протязі якого працівник був готовий до виконання роботи, однак не працював по незалежним від нього причинам. у випадку з роботою за викликом, роботодавець отримує можливість оплачувати тільки «фактично доставлену працю» за рахунок укладання численних строкових трудових договорів. При роботі за викликом правовідношення, як правило, не має триваючого характеру, як би це мало місце при традиційних трудових правовідносинах.

М. Шабанова дає зовсім інше визначення роботи за викликом. Так, на її думку, «це особливий режим робочого часу, у відповідності з яким роботодавець отримує право у випадку необхідності періодично притягувати працівника до виконання роботи по обумовленій трудовій функції». У даному випадку специфіка трудового договору за викликом обумовлена видозміною організаційного критерію і виявляється у встановленні своєрідно невідомого вітчизняному законодавцю режиму робочого часу» [3, с. 125].

У своїй дисертаційній роботі М. Шабанова запропонувала проєкт глави «Особливості регулювання праці працівників за викли-

ком», якою слід доповнити чинний ТК РФ, де фактично відображена «угода мінімум-максимум».

Виходячи із викладеного вище, можна зробити наступні висновки.

1. Робота за викликом являє собою нетипову юридичну конструкцію, яка виходить за межі чинного правового регулювання трудових правовідносин. Такий нетиповий трудовий договір є підставою виникнення нетипового трудового правовідношення, особливості якого полягають у видозміні організаційної та майнової ознаки.

2. На сьогодні серед науковців немає єдиної думки відносно визначення трудового договору про роботу за викликом, а також шляхів легалізації таких договорів на законодавчому рівні. Однак, одностайним є висновок про те, що при роботі за викликом у роботодавця не має обов'язку надати працівникові роботу; роботодавець на власний розсуд становлює тривалість та режим роботи при кожному виклику.

3. Стаття 43 Конституції України [5] наголошує, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності.

Право сторін укласти договір про роботу за викликом пояснюється дією принципу свободи договорів про працю, а також розширенням приватноправових засад в регулюванні відносин, пов'язаних з використанням найманої праці.

4. Відповідно Закону України «Про зайнятість населення» [6] державна політика зайнятості направлена на сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

Трудовий договір про роботу за викликом, на нашу думку, може розглядатися у якості альтернативи безробіттю, кроку на шляху до отримання постійної роботи, засобу накопичення первинного професійного досвіду, збільшення трудового стажу або просто як додаткове джерело прибутку.

5. Нетиповість трудового договору з працівниками за викликом та його стрімке поширення в практиці ставить перед вітчизняною наукою трудового права та законодавцем завдання пошуку по формуванню відповідної теоретичної та нормативної бази.

Література

1. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право: учебник для ВУЗов [Текст]/И. Я. Киселев. – М, Велби: Проспект, 2005–360с.
2. Коркин А. Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: правовая природа, зарубежное законодательство и российские перспективы: [Текст]/А. Е. Коркин. – М.: Инфо-тропик Медиа, 2013. – 208 с.
3. Шабанова М. А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров [Текст]: Диссертация на соискание ученой степени канд. юрид. наук:12.00.05/М. А. Шабанова. – Ярославль, 2008. – 221 с.
4. 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. – 28 с.
5. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року [Текст] // Відом. Верхов. Ради (ВВР). – 1996. – № 30.
6. Закон України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 року №5067-VI. [Текст]/[Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.zakon.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511

Сенников Н. М.,

канд. юрид. наук, доц., директор Юридического исследовательского центра профсоюзного права.
(г. Санкт-Петербург, Россия)

ОСОБЕННОСТИ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Руководители организаций в соответствии с российским трудовым законодательством являются специальными субъектами трудового права, поскольку играют важную роль не только в управлении трудом в организации, но и в организации финансовой, экономической и прочей деятельности хозяйствующего субъекта. Именно поэтому Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) содержит не только отдельные нормы, связанные с регулированием труда руководителей организации, но и специальную главу, которая называется «Особенности регулирования труда руководителя труда организации и членов коллегиального исполнительного органа организации».