

**ТРУДОВИЙ ДОГОВІР З НУЛЬОВИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ
ЯК ВИД ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ВЕЛИКОБРИТАНІЇ****ZERO HOURS EMPLOYMENT CONTRACT
AS A TYPE OF EMPLOYMENT CONTRACT UNDER UK LAW****Сорочишин М.В.,
к.ю.н., доцент,****доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національний університет «Одеська юридична академія»**

У статті досліджено правове регулювання трудового договору з нульовим робочим часом за законодавством Великобританії. Виділено особливості даного виду трудового договору, охарактеризовано особливості правового статусу працівника, який працює на умовах трудового договору з нульовим робочим часом. Визначено можливості та перспективи застосування такого виду трудового договору в Україні.

Ключові слова: трудовий договір, види трудового договору, нетипова зайнятість, робочий час.

В статье исследовано правовое регулирование трудового договора с нулевым рабочим временем по законодательству Великобритании. Выделены особенности данного вида трудового договора, охарактеризованы особенности правового статуса работника, занятого на условиях трудового договора с нулевым рабочим временем. Определены возможности и перспективы применения такого вида трудового договора в Украине.

Ключевые слова: трудовой договор, виды трудового договора, нетипичная занятость, рабочее время.

The article deals with the legal regulation of the zero hours employment contract under the legislation of Great Britain. The peculiarities of this type of employment contract are defined, features of the legal status of zero hours workers are characterized. Possibilities and prospects for application of this type of employment contract in Ukraine are determined.

Key words: employment contract, types of employment contract, atypical employment, working hours.

Подальший розвиток ринкової економіки та зростання економічної конкуренції призвели до необхідності посилення гнучкості на ринку праці. Для всіх учасників соціально-економічних відносин залишається актуальним пошук шляхів посилення гнучкості зайнятості, що дозволяють прийти до збільшення мобільності та продуктивності для обох сторін трудових відносин: роботодавця і працівника.

На думку багатьох вітчизняних вчених, модель традиційної зайнятості, яка передбачає укладення безстрокового трудового договору на повний робочий день з постійним окладом, існувала більш-менш стабільно до 70-х рр. минулого століття. В останні роки в розвинених країнах під впливом процесів глобалізації, міжнародної конкуренції, стрімкого розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, переходу до інноваційної економіки відбувається трансформація соціально-трудова відносин, які розвиваються в напрямі збільшення гнучкості та дерегуляції трудової діяльності, поступового відходу від традиційної зайнятості та формування новітніх нестандартних форм зайнятості [1, с. 88].

Перевагою гнучкого ринку праці є його здатність ефективно реагувати на швидкозмінні та мінливі умови. Його відмінною рисою є збільшення гнучкості робочого часу. У зв'язку з цим широке поширення отримали нестандартні форми зайнятості та режими робочого часу. Одним із видів трудового договору, що відповідає моделі нестандартної зайнятості і набув значеного поширення у Великобританії протягом останніх років, є трудовий договір з нульовим робочим часом (zero-hour contract). Вбачається, що за наявності певних умов, даний вид трудового договору невдовзі може бути застосований і в Україні, у т. ч. і за відсутності законодавства, яке буде передбачати існування даного виду трудового договору, як це зараз відбувається із застосуванням інших форм нестандартної зайнятості. Заінтересованість в існуванні даного виду трудового договору можуть проявити, перш за все, вітчизняні роботодавці, проте працівники окремих галузей та професій також можуть бути заінтересовані у введенні даного виду трудового договору у вітчизняне законодавство та практиці трудових відносин.

Проблеми нестандартних форм зайнятості та видів трудових договорів, що використовуються при нестандартних формах зайнятості, є об'єктом пильної уваги вітчизняних вчених-правників. Разом з тим, у науковій літературі досі не існує єдиних підходів до визначення нестандартної зайнятості, її характеристик та особливостей. Окремі проблемні питання трудового договору при нестандартних формах зайнятості досліджували у своїх працях Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, Г. С. Гончарова, О. В. Данилюк, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, І. В. Лагутіна, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Б. А. Римар, В. Г. Ротань, С. О. Сільченко, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. А. Яковлев, О. М. Ярошенко. Проте питання правового регулювання трудового договору з нульовим робочим часом предметом досліджень у вітчизняній науці трудового права не були, що також обумовлює актуальність наукового пошуку у даній сфері.

Метою статті є дослідження правового регулювання та практики застосування трудового договору з нульовим робочим часом у Великобританії, визначення перспектив та можливостей щодо правового врегулювання застосування даного виду трудового договору в Україні.

Трудовий договір з нульовим робочим часом використовується з певними відмінностями у багатьох країнах, зокрема, в Австралії, Канаді, Ірландії, Новій Зеландії. Разом з тим, протягом останніх десяти років даний вид трудового договору знайшов широкого поширення у практиці трудових відносин Великобританії, перш за все, у зв'язку із численними проблемами в соціально-економічній сфері, які країна наразі намагається подолати. З 2013 р. питання застосування даного виду трудового договору неодноразово підіймалися політиками та профспілковими діячами Великобританії, широко обговорювались у засобах масової інформації [2, с. 2].

У найбільш загальному вигляді трудовий договір з нульовим робочим часом можливо визначити як вид трудового договору між роботодавцем і працівником, за яким роботодавець не зобов'язується надавати працівнику будь-яку мінімальну тривалість робочих годин (робочого

часу), а працівник не зобов'язаний приймати будь-яку роботу (робочі години), яка пропонується до виконання роботодавцем. За таким договором розмір заробітної плати обумовлюється кількістю відпрацьованих годин.

За своїми ознаками трудовий договір з нульовим робочим часом схожий на роботу з неповним робочим часом та гнучким графіком роботи, проте його істотною відмінністю є відсутність заздалегідь встановленої тривалості робочих годин, а відтак – встановленого розміру оплати праці. 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 [3, с. 50].

Як було вказано вище, трудовий договір з нульовим робочим часом почав широко застосовуватися у Великобританії протягом останніх декількох років. За даними Національної служби статистики Великобританії, станом на листопад 2015 р. приблизно 1,7 мільйона працівників у даній країні були зайняті на умовах трудового договору з нульовим робочим часом, що складало близько 6% всіх найманих працівників цієї країни [4, с. 5]. Проте найбільший інтерес привертає не кількість працівників, що зайняті на умовах трудового договору з нульовим робочим часом, а стрімкість поширення даного виду трудового договору. Так, за даними Дослідження робочої сили (Labour Force Survey), у жовтні-грудні 2013 р. на умовах трудового договору з нульовим робочим часом було зайнято 583 тис. осіб, а в аналогічний період 2012 р. – 250 тис. осіб [5, с. 6]. Таким чином, кількість працівників Великобританії, що зайняті на умовах трудового договору з нульовим робочим часом, за три роки зростає більше, ніж у 6 разів.

Більше всього працівників, що зайняті на умовах трудового договору з нульовим робочим часом, працює в готельному та ресторанному обслуговуванні, у сфері охорони здоров'я та соціального обслуговування, на транспорті. Також, за даними Національної служби статистики Великобританії, приблизно 10% від всіх роботодавців у країні мають принаймні одного працівника, зайнятого на умовах трудового договору з нульовим робочим часом [4, с. 6].

До недавнього часу законодавство Великобританії не містило норм, що врегульовували б застосування досліджуваного виду трудового договору. Крім того, було відсутнє навіть визначення даного виду договору та ознак, що дозволяли б встановити наявність трудових відносин, які базуються на трудовому договорі з нульовим робочим часом. Тривалий час найбільш проблемним залишалось питання щодо поширення трудового законодавства та надання трудових гарантій особам, що працюють на умовах таких договорів, тобто визнання даного виду договору саме трудовим договором. Лише у 2012 р. Апеляційний суд з трудових справ Великобританії у рішенні по справі «Pulse Healthcare v Carewatch Care Services Ltd & Ors» вказав, що особа, найнята за даним видом трудового договору, має статус працівника і такій особі мають надаватися гарантії, передбачені трудовим законодавством [6]. При прийнятті даного Рішення по вказаній справі Апеляційний суд з трудових справ Великобританії керувався, перш за все, наявністю взаємних зобов'язань між сторонами договору, що пов'язані із виконанням роботи. Даний критерій трудових відносин був визначений Високим судом правосуддя по справі «Ready Mixed Concrete (South East) Ltd v Minister of Pensions and National Insurance» [7].

Крім того, найбільшими проблемами «правового вакууму» щодо трудових договорів з нульовим робочим часом, на думку М. Сарджента, було включення до їх змісту умови про заборону перебування працівника у трудових відносинах із іншими роботодавцями, а також надання роботодавцем роботи (робочих годин) лише тим працівникам, які є лояльними до роботодавця [3, с. 50].

У 2015 р. були внесені зміни до законодавства Великобританії, які були спрямовані на усунення прогалин у

правовому регулюванні трудових договорів з нульовим робочим часом. Так, 26 березня 2015 р. у Великобританії було прийнято Закон «Про малий бізнес, підприємство та зайнятість» [8], яким передбачено внесення змін до Закону «Про трудові права» 1996 р. [9], а саме – доповнено вказаний нормативно-правовий акт Розділом 2А «Працівники з нульовим робочим часом».

Відповідно до ст. 27А Закону «Про трудові права», трудовим договором з нульовим робочим часом визначається будь-який договір про найм або інший договір з робітником, 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 [9].

Крім того, Законом додатково визначено поняття працівника, який працює на умовах трудового договору з нульовим робочим часом. Визначення у законодавстві поняття даного виду трудового договору та працівників, які працюють на його умовах, було спрямовано на поширення трудового законодавства на них. Таким чином, відповідно до Роз'яснення Департаменту бізнесу, енергетики та виробничої стратегії, на осіб, що працюють на умовах трудового договору з нульовим робочим часом, поширюється у повному обсязі трудове законодавство, такі особи мають право на оплату праці у розмірі не меншому, ніж мінімальна заробітна плата (у погодинному розмірі за кількість відпрацьованих годин), на щорічну оплачувану відпустку, перерви у роботі. Також, на працівників, що зайняті на умовах трудового договору з нульовим робочим часом, поширюється антидискримінаційне законодавство [10].

Крім поширення трудового законодавства на працівників з нульовим робочим часом, Закон «Про трудові права» передбачає інші положення, що спрямовані на захист прав таких працівників. Зокрема, у ст. 27А Законом визнаються в якості незаконних положення трудових договорів з нульовим робочим часом, що забороняють працівнику виконувати за сумісництвом роботу на користь іншого роботодавця, або ж дозволяють таку роботу за умови попереднього погодження з роботодавцем. Крім того, ст. 28А Закону закріплює за Кабінетом Міністрів повноваження прийняти акт, що буде спрямований на встановлення інших справедливих обмежень застосування трудових договорів з нульовим робочим часом. Вбачається, що даний захід включено у Закон у зв'язку з динамічністю самого виду трудового договору з нульовим робочим часом.

В цілому дослідження практики застосування трудового договору з нульовим робочим часом у Великобританії дозволяє зробити наступні висновки та пропозиції.

По-перше, поширення у Великобританії практики застосування трудового договору з нульовим робочим часом відбувалось за умови «правового вакууму». Крім того, тривалий час відносини, що виникали з трудового договору з нульовим робочим часом, трудовими не визнавалися. Визначення даного трудового договору було вперше здійснено судовими органами Великобританії. В Україні, де практика встановлення факту трудових відносин судами є доволі малочисловою, а самі ознаки трудових відносин не визначені ані в законодавстві, ані в судовій практиці, відсутність законодавчих положень у випадку виникнення прецедентів застосування такого виду трудового договору може мати досить негативні наслідки для працівників, які погодяться працювати на умовах такого договору. Крім того, введення у законодавство трудового договору з нульовим робочим часом у тому вигляді, як це зроблено за законодавством Великобританії, створить для нечесних роботодавців та працівників можливості для ухилення від податкових зобов'язань.

Разом з тим, необхідно відмітити, що трудовий договір з нульовим робочим часом є оптимальним для осіб, які працюють непостійно (студенти, пенсіонери, домо-

господарки). Такий трудовий договір також є перспективним для поєднання з надомною працею. Проте, на нашу думку, його застосування повинно бути обмежене та обумовлене характером трудової функції працівників. Як свідчить досвід Великобританії, висока привабливість досліджуваного виду трудового договору для роботодавців, відсутність належного законодавчого регулювання та наявність проблем в економіці призвели до значного поширення трудового договору з нульовим робочим часом, у т. ч. і поширення його на працівників, характер роботи яких не містить об'єктивних передумов для використання

їх праці саме на умовах такого виду трудового договору. У випадку впровадження даного виду трудового договору у законодавство України вбачається, що перелік галузей, посад та робіт, що можуть передбачати укладення трудового договору з нульовим робочим часом, повинні визначатися сторонами соціального діалогу на національному рівні. Визначення даного переліку в законодавстві, на нашу думку, не буде відповідати самій ідеї гнучкості даного виду зайнятості. Очевидно, що такий перелік має постійно переглядатися з тією метою, щоб відповідати потребам роботодавців та інтересам працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Римар Б. А. Новітні форми зайнятості : практика застосування / Б. А. Римар // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2016. – № 37. – Т. 2. – С. 88–91.
2. Adams A. The «zero-hours contract» : regulating casual work, or legitimating precarity? / A. Adams, M. Freedland, J. Prassl, V. Cable Mр. – 2013. – 576 p.
3. Сарджент М. Неустойчивая занятость и «уязвимые» работники. Часть 1 / М. Сарджент // Вопросы трудового права. – 2015. – № 9. – С. 47–53.
4. Pyper D. Zero-hours contracts : briefing paper / D. Pyper, F. McGuinness. – 2016. – 29 p.
5. Analysis of employee contracts that do not guarantee a minimum number of hours / Office for National Statistics, 2014. – 21 p.
6. Pulse healthcare v carewatch care services ltd & ors [2012] ukeat 0123_12_0608 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.bailii.org/uk/cases/ukeat/2012/0123_12_0608.html
7. Ready mixed concrete (south east) ltd v minister of pensions and national insurance 1968 2 qb 497 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://caselaw.wikia.com/wiki/ready_mixed_concrete_v_minister_of_pensions
8. Small business, enterprise and employment act 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/26/pdfs/ukpga_20150026_en.pdf
9. Employment rights act 1996 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>
10. Zero hours contracts : guidance for employers [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.gov.uk/government/publications/zero-hours-contracts-guidance-for-employers>