

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ ЯК ОДНА ІЗ ФОРМ НЕТИПОВИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

EMPLOYMENT AGREEMENT WITH FLEXIBLE WORKPLACE HOURS AS ONE OF THE FORMS OF NONTYPICAL EMPLOYMENT AGREEMENTS

Боднарчук О.Г., д.ю.н., професор,
завідувач кафедри трудового та соціального права
Університет державної фіскальної служби України

Васьківська К.М., к.ю.н.,
доцент кафедри трудового та соціального права
Університет державної фіскальної служби України

У статті розглянуто специфіку роботи з нефіксованим робочим часом, проблеми її правового регулювання й особливості договірних відносин, які опосередковують роботу за викликом. Наголошено, що трудовий договір виступає основною та базовою формою виникнення трудових відносин.

Визначено, що поряд із такими видами трудових договорів, як про тимчасову та сезонну роботу, доцільно виокремити такий вид трудового договору, як «трудоий договір про роботу за викликом», який оформлюється внаслідок укладення саме трудового, а не цивільно-правового договору з конкретними умовами, оскільки наявність укладеного трудового договору – одна із ключових ознак існування трудових правовідносин. Встановлено, що трудовий договір із нефіксованим робочим часом у науці трудового права необхідно розглядати як одну із форм нетипових трудових відносин.

У статті проаналізовано законопроект «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» від 23 жовтня 2020 р., визначено переваги та недоліки вказаного законопроекту з урахуванням положень Директиви (Євросоюз) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 р. про створення прозорих і передбачуваних умов праці у Європейському Союзі.

Запропоновано на законодавчому рівні визначити положення щодо регулювання нетипових трудових відносин із метою забезпечення розвитку нових форм зайнятості в Україні, що б відповідали реаліям сьогодення і водночас сприяли захисту трудових прав працівників і слугували гарантіями для працівника, котрий обере цю форму зайнятості.

Отримані результати дослідження підтверджують, що у сфері розвитку нетипових форм зайнятості в Україні є низка невирішених питань, зокрема недосконалість законодавчої бази, яка вимагає приведення національного трудового законодавства у відповідність до загальних тенденцій розвитку європейського трудового законодавства.

Ключові слова: нетипова зайнятість, праця, робота за викликом, трудовий договір із нефіксованим робочим часом, трудові відносини, трудовий договір.

The article highlights the specification of work with flexible workplace hours, the problems of legal regulation and the peculiarities of the contractual relationship which mediates the work on call. It is emphasized that the employment agreement is the main and basic form of employment relations.

It is determined that along with such types of employment contracts as temporary and seasonal work, it is advisable to distinguish such type of employment contract as "employment contract on call". It is emphasized that such an agreement is executed as a result of concluding an employment contract with specific conditions, and not a civil one, as the existence of a concluded employment contract is one of the key signs of the existence of labour relations. It is established that an employment contract with fixed working hours in the science of labour law should be considered as one of the forms of non-typical labour relations.

In accordance with this article, a draft law "On Amendments to the Labour Code of Ukraine to regulate some non-standard forms of employment" from 23.10.2020, identifies the advantages and disadvantages of this bill, taking into account the provisions of Directive (EU) 2019/1152 European Parliament and Council of 20 June 2019 on the creation of transparent and predictable working conditions in the European Union.

It is proposed at the legislative level to define provisions for the regulation of non-typical labour relations in order to ensure the development of new forms of employment in Ukraine, which would correspond to today's realities and at the same time help protect workers' labour rights and serve as guarantees for the employee who chooses this form of employment.

The results of the study confirm that during the reform in the development of non-typical forms of employment in Ukraine there are a number of unresolved issues, including imperfection of the legal framework in resolving these issues, which requires bringing national labour legislation in line with general trends in European labour law.

Key words: nontypical employment, work, work on call, employment agreement with flexible workplace hours, labor agreement, employment relations, employment agreement.

Актуальність проблеми. Нині не лише Україну, а й увесь світ сколихнула пандемія коронавірусу COVID-19. Однією із проблем, яка постала перед роботодавцями, є необхідність зберегти баланс між потребами підприємства та правами працівників.

Відповідно до п. 2.1 Прикінцевих положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» № 540-IX від 30 березня 2020 р. на період встановлення карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19), роботодавець може

доручити працівникові, у т. ч. державному службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, виконувати протягом певного періоду роботи, визначену трудовим договором, вдома, а також надати працівнику, у т. ч. державному службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, за його згодою відпустку.

Потрібно зауважити, що до прийняття цього Закону у чинному трудовому законодавстві не було спеціальної юридичної конструкції, яка б передбачала можливість оформити дистанційну (надомну) роботу працівнику. Законодавець урегулював легальність переведення працівників на дистанційну роботу, якщо доти працівник працював у звичайному режимі [1, с. 97]. Такі зміни дали

можливість роботодавцям оптимізувати робочий процес під час дії карантинних обмежень без порушення прав працівників.

Проте низка підприємств не могли перевести працівників на дистанційний режим роботи, оскільки так вони фактично припиняли роботу внаслідок дії карантинних обмежень. Йдеться здебільшого про сферу надання послуг (ресторанно-готельну, діяльність у сфері послуг краси тощо). У зв'язку з цим актуальним питанням було би впровадження такого виду роботи, як «робота з нефіксованим робочим часом» і врегулювання її на законодавчому рівні. Проте донині питання про можливість роботи з нефіксованим робочим часом не має належного правового регулювання.

Стан дослідження проблеми. Питання правового регулювання нетипових трудових відносин були і залишаються предметом дослідження багатьох науковців, серед яких В. Венедиктов, Н. Вишневська, С. Головіна, І. Кисельов, А. Лушніков, М. Лушнікова, Д. Морозов, О. Моцна, Н. Нікітіна, О. Пашков, О. Прилипко, О. Процевський, О. Римкевич, В. Соїфер, Г. Чанишева, О. Ярошенко.

Мета дослідження – з'ясувати особливості та специфіку нетипових трудових відносин, провести їх паралель із відносинами, які виникають із цивільно-правових договорів, проаналізувати розробки науковців щодо характеристики основних тенденцій розвитку правового регулювання роботи з нефіксованим робочим часом як важливої складової частини трудового права, що забезпечила б максимальну реалізацію прав працівників і становила одночасно економічні гарантії для підприємства.

Виклад основного матеріалу. Право на працю є конституційно гарантованим правом кожного громадянина. Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [2]. Щодо вільного обрання виду реалізації права на працю є певні питання.

Законодавством про працю передбачено реалізацію працівниками права на працю внаслідок укладення трудового договору на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою, тобто трудовий договір виступає основою та базовою формою виникнення трудових відносин.

У ст. 21 Кодексу законів про працю України [3] зазначено, що трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа – виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Отже, сторонами трудового договору є працівник і власник підприємства, установи організації або уповноважений ним орган чи фізична особа.

Укладення трудового договору сприяє захисту трудових прав працівника і, як наслідок, задоволенню його особистих і суспільних потреб. Важливо, щоб такий договір був укладений на невизначений строк, адже строковість будь-яких правових відносин є менш бажаною для працівника та не гарантує йому належний рівень соціальної захищеності [4, с. 147]. Стосовно цього можна погодитися із твердженням, що укладення трудового договору найбільше сприяє захисту трудових прав працівника. Однак щодо визначення строків у трудовому договорі, то не завжди це є не на користь працівника, що може перешкоджати належному рівню його соціальної захищеності чи породжувати нестабільність трудових відносин.

Доцільно зазначити, що законодавство про працю передбачає такі види трудового договору: про тимчасову та сезонну роботи.

Трудові договори про тимчасову роботу укладають із працівниками, прийнятими на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їхнє місце роботи (посада), – до чотирьох місяців. Під час укладання договорів про тимчасову роботу застосовують правила, визначені Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24 вересня 1974 р. № 311 у редакції від 04 квітня 1991 р. [5]. Крім того, в наказі чи розпорядженні про прийняття на роботу повинно бути зазначено, що працівника приймають на тимчасову роботу, або визначено строк його роботи.

Стосовно укладення трудових договорів про сезонну роботу доцільно зауважити, що сезонними вважають роботи, які через певні природні чи кліматичні умови виконуються не весь рік, а протягом певного періоду (сезону), але не більше 6 місяців. Під час укладання трудових договорів про сезонну роботу застосовують правила, передбачені Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24 вересня 1974 р. № 310 у редакції від 04 квітня 1991 р. [6]. Крім того, є Перелік сезонних робіт, визначений Списком сезонних робіт і сезонних галузей, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 р. № 278 у редакції від 14 листопада 2019 р. [7].

У зв'язку з цим вважаємо, що доцільно серед таких видів трудових договорів виокремити «трудоий договір про роботу за викликом». Водночас трудовий договір про роботу за викликом необхідно оформлювати укладенням трудового, а не цивільно-правового договору з конкретними умовами, оскільки наявність укладеного трудового договору – це одна з основних ознак трудових правовідносин.

Актуальність теми підтверджує оприлюднений 23 жовтня 2020 р. на сайті СПО об'єднань профспілок законопроект «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості». У ньому запропоновано, зокрема, внести ст. 21¹, що дозволить запровадити нову особливу форму трудового договору – трудовий договір із нефіксованим робочим часом [8]. У пояснювальній записці до вказаного законопроекту зазначено, що такі договори впроваджують як альтернативу договорам цивільно-правового характеру.

Проаналізувавши вказаний законопроект, можемо виокремити як позитивні, так і негативні аспекти такого нововведення, як трудовий договір із нефіксованим робочим часом.

Перевагою цього виду договорів є те, що працівник зможе працювати одночасно в кількох роботодавців і матиме такі базові соціальні гарантії, як лікарняні, відпустки тощо, що посилить мобільність працівника. У нього буде більша свобода вибору для реалізації права на працю. Позитивним у цьому законопроекті є й те, що зафіксовано квоту можливої кількості укладення договорів із нефіксованим робочим часом на підприємстві. Так, кількість трудових договорів із нефіксованим робочим часом у одного власника (уповноваженого ним органу) становитиме не більше 10% загальної кількості укладених ними договорів. Таке положення можна вважати гарантією недопущення зловживання роботодавцями укладенням трудових договорів цього виду. Крім того, передбачено, що такий трудовий договір обов'язково має містити спосіб повідомлення працівника про наявність роботи і від працівника – про готовність приступити до виконання роботи. Важливо й те, що у проекті передбачено мінімальну тривалість робочого часу працівника, котрий виконує роботу на підставі договору з нефіксованим робочим часом протягом календарного місяця, – 8 годин.

Недоліками цього законопроекту, а точніше моментами, які потрібно доопрацювати, є те, що не запропоновано на законодавчому рівні чітких строків повідомлення працівника про наявність роботи. Натомість спосіб такого повідомлення пропонують визначати в самому трудовому договорі. Викликає занепокоєння також визначення трудового договору з нефіксованим робочим часом. Відповідно до визначення обов'язок працівника виконувати роботу виникає тоді, коли роботодавець надав цю роботу, без гарантії того, що вона буде надаватися постійно. Навіщо тоді укладати такі договори, якщо вони можуть розглядатися і як виконання разової роботи внаслідок укладення цивільно-правових договорів? У цьому разі ніхто не дає ніяких гарантій щодо забезпечення трудових прав працівника, тому зазначене визначення потребує доопрацювання та коригування.

Щодо співвідношення трудового та цивільно-правового договорів про працю доцільно проаналізувати роботу Галії Інсафівни Чанишевої. Авторка, аналізуючи чинне законодавство України, виокремила такі відмінності вказаних договорів: предметом трудового договору є виконання працівником певної роботи, визначеної угодою сторін трудової функції; працівник зобов'язується виконувати певну роботу або займати певну посаду в організації, а роботодавець – забезпечити його цією роботою, надавати засоби виробництва, обладнання, механізми тощо, давати конкретні завдання; роботодавець має право доручити працівнику виконати будь-яке завдання в межах роботи, зумовленої трудовим договором; водночас предметом цивільно-правового договору є матеріалізований продукт праці або завдання одноразового характеру; тобто предметом цивільно-правового договору є кінцевий результат праці. Специфіка предмета визначає й дію договорів у часі: цивільно-правовий договір припиняється з моменту виконання сторонами взятих на себе обов'язків, трудовий договір має тривалий характер, тобто, за загальним правилом, виконання сторонами своїх обов'язків стосовно один одного не припиняє дію договору [9, с. 208–209].

Стосовно цього поділяємо думку О.С. Пашкова, котрий стверджує, що трудові правовідносини, які впливають із цивільно-правових договорів, мають бути включені до предмета трудового права [10, с. 80]. Під час внесення змін до Кодексу законів про працю щодо запровадження такої особливої форми трудового договору, як трудовий договір із нефіксованим робочим часом потрібно не переступити тонкої грані між трудовими та цивільно-правовими відносинами та врахувати можливі «підводні камені спотикання».

Вважаємо, що трудовий договір із нефіксованим робочим часом у науці трудового права необхідно розглядати як одну із форм нетипових трудових відносин, яка підпадає під категорію «роботи за викликом».

Розглянемо більш детально, як учені визначають нетипові трудові відносини, або альтернативну форму зайнятості.

І.Я. Кисельов зазначає, що довгий час більшість видів атипової зайнятості «перебувало на узбіччі» правового регулювання праці та не вкладалися у класичну конструкцію трудового договору як угоди з найму на невизначений термін, укладеної на повний робочий час, що оформляє здебільшого трудові відносини безпосередньо на підприємстві роботодавця. Все, що не входило в цю схему, виключалося зі сфери дії правового регулювання праці або наражалося на певні обмеження, встановлені специфічними нормами та конструкціями, історично усталеними у трудовому праві. Крім того, як виявилось, наявні прогалини перешкоджали його пристосуванню до соціальної реальності та залишали без захисту багатьох працівників. Одним із перших нововведень у правовому регулюванні праці в окремих країнах стала зростаюча увага до атипових форм зайнятості, яка посилюється у зв'язку з необ-

хідністю у нормальному функціонуванні ринку праці, задоволенні особливих потреб певних груп працівників цієї форми зайнятості, розробці нормативної бази для її регулювання і насамперед для захисту прав та інтересів працівників, зайнятих у цій сфері [11].

Л.В. Котова як альтернативну форму зайнятості визначає трудову діяльність працівників певної класифікаційної групи, передбачену або не заборонену чинним законодавством України. Однак така діяльність за особливостями організації режиму робочого часу, робочого місця й умов праці не відповідає стандартним (типовим) правилам і потребує спеціального механізму правового регулювання й організаційно-економічного забезпечення [12, с. 85–86]. Отже, трудовий договір із нефіксованим робочим часом підпадає під альтернативну форму зайнятості, оскільки його специфіка пов'язана з особливістю організації режиму робочого часу, яка не відповідає стандартним правилам і потребує спеціального механізму правового регулювання в Україні. Проте потрібно врахувати і ризики, що можуть нести відносини, пов'язані з реалізацією таких нетипових трудових відносин.

Досліджуючи безпосередньо питання роботи за викликом, Я.В. Свічкарьова угоди про роботу за викликом поділила на два види. Першим видом договорів із працівниками за викликом є так звані «угоди мінімум-максимум» (min-max contracts), коли встановлюється нижча межа робочого часу, відпрацювання якої повинен забезпечити роботодавець, а також верхня межа робочих годин, яку зобов'язаний відпрацювати працівник за наявності виклику. Другий вид отримав назву «угода нуль годин» (zero-hours contract). Сутність її полягає в тому, що роботодавець не зобов'язаний надавати працівникові роботу та не несе відповідальності (наприклад, у вигляді виплати визначеної компенсації) за її ненадання. Ні мінімальну тривалість робочого часу, ні режим роботи сторони не узгоджують. Робота може бути не надана зовсім, що позбавляє працівника гарантій зайнятості й отримання заробітної плати. Водночас «угоди нуль годин» поділяють на два види. Відповідно до першого виду працівник зобов'язаний виконувати роботу за викликом роботодавця, другий передбачає можливість працівника відмовитися від такої роботи. Спільним для обох видів є те, що у роботодавця немає обов'язку надавати роботу [13, с. 128–129]. Отже, запропонований у Проекті договір, яким передбачено доповнити Кодекс законів про працю ст. 21¹ («трудовий договір із нефіксованим робочим часом»), частково підпадає під категорію договору «нуль годин». На законодавчому рівні планується визначити мінімальну тривалість робочого часу за таким видом договору, на відміну від договору «нуль годин», яким мінімальна тривалість робочого часу не узгоджується.

Задля адаптації національного законодавства до норм європейського права доцільно розглянути Директиву (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 р. про створення прозорих і передбачуваних умов праці у Європейському Союзі, прийняту для забезпечення розвитку нових форм зайнятості, надання працівникам нових мінімальних прав, для заохочення і гарантування належного рівня прозорості, безпеки та передбачуваності щодо їхніх трудових відносин і умов праці, з підтриманням обґрунтованої адаптованості ринку праці та гнучкості нетипових форм зайнятості [14]. Відповідно до п. 21 вказаної Директиви, якщо через характер зайнятості зазначити фіксований робочий графік неможливо, наприклад, у разі договору про роботу на вимогу, роботодавці повинні інформувати працівників про те, як буде встановлено їхній робочий час, зокрема в які інтервали їх можуть викликати на роботу, та мінімальний термін повідомлення, яке вони повинні отримати перед початком виконання робочого завдання. Пп. 30, 31 та 34 Директиви визначають, що працівникам,

режим роботи яких повністю або частково непередбачуваний, потрібно забезпечити мінімальний ступінь передбачуваності, якщо їхній робочий графік установлює переважно роботодавець чи то прямо, наприклад, унаслідок розподілу робочих завдань, чи то непрямо шляхом покладення на працівника обов'язку відповідати на запити клієнтів. Базові години та дні, які потрібно розуміти як інтервали часу, у які на вимогу роботодавця може виконуватися робота, повинні бути визначені у письмовій формі на початку трудових відносин. Якщо працівник, режим роботи котрого повністю або переважно непередбачуваний, домовився зі своїм роботодавцем про виконання конкретного робочого завдання, то він повинен мати можливість планувати свою роботу відповідно. Працівник повинен бути захищений належною компенсацією від втрати доходу через несвоєчасне скасування погодженого робочого завдання. Наголошено, що особливо непередбачуваними для працівника є договори про роботу на вимогу або аналогічні договори, зокрема договори з нульовим часом, за якими роботодавець може викликати його на роботу тоді, коли це потрібно. Держави-члени, які допускають укладення таких договорів, повинні забезпечити вжиття ефективних заходів для запобігання зловживанню ними. Такі заходи можуть набувати форми обмежень використання і терміну дії таких договорів або форми спростовуваної презумпції існування трудового договору чи трудових відносин із гарантованою кількістю оплачуваних годин на основі кількості годин, відпрацьованих за попередній базовий період, або інших еквівалентних заходів, що забезпечують ефективне запобігання зловживанням [15].

Згадана вище Директива була представлена в Реферативному огляді Європейського права інститутом законодавства Верховної Ради України у випуску № 3 2019 р.

для оперативного системного інформування державних органів, наукових установ і громадськості щодо прийняття європейських законодавчих актів, розвитку європейської правової доктрини та практики Європейського суду з прав людини для адаптації національного законодавства до норм європейського права.

Узагальнюючи положення вказаної Директиви для забезпечення розвитку нових форм зайнятості в Україні, які б відповідали реаліям сьогодення і водночас сприяли захисту трудових прав працівників, котрі б могли обирати такі нетипові трудові відносини, як роботу з нефіксованим робочим часом, вважаємо за доцільне на законодавчому рівні визначити:

- механізм встановлення робочого часу для роботи з нефіксованим робочим часом, кількість базових годин і днів протягом місяця, які має відпрацювати працівник;
- мінімальний термін повідомлення, котре роботодавець повинен надати працівникові перед початком виконання робочого завдання;
- мінімально допустиму тривалість робочого тижня;
- погодинну мінімальну оплату праці;
- компенсацію від втрати доходу через несвоєчасне скасування погодженого робочого завдання.

Наведені нами положення дадуть можливість розвинути нетипові форми зайнятості в Україні, оскільки слугують гарантіями для працівника, який обере цю форму зайнятості.

Висновки. Отже, закріплення в Україні на законодавчому рівні трудових договорів з нефіксованим робочим часом з працівником може бути одним із шляхів зниження безробіття в країні. Для цього потрібно розробити норми правового регулювання, які будуть враховувати національне трудове законодавство і відповідати загальним тенденціям розвитку європейського законодавства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Боднарчук О.Г., Боднарчук О.І. Щодо переведення науково-педагогічних (наукових) працівників на дистанційну (надомну) роботу у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): новації законодавства. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 5. 2020. С. 96–99. URL: http://sej.org.ua/5_2020/23.pdf (дата звернення 21.11.2020).
2. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254 к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 21.11.2020).
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 21.11.2020).
4. Олексів І.І. Строковий трудовий договір як одна із форм забезпечення повної і продуктивної зайнятості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2018. Вип. 51. Т. 1. С. 147–150.
5. Про умови праці тимчасових робітників і службовців : Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. № 311–09, в редакції від 04 квітня 1991 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0311400-74#Text> (дата звернення 21.11.2020).
6. Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах : Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. № 310–09 в редакції від 04 квітня 1991 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74#Text> (дата звернення 21.11.2020).
7. Про затвердження Списку сезонних робіт і сезонних галузей : Постанова Кабінету Міністрів України № 278 від 28 березня 1997 р. в редакції від 14 листопада 2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/278-97-%D0%BF#Text> (дата звернення 21.11.2020).
8. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості : Проект Закону України № 3501-02/64210-07 від 23 жовтня 2020 р. URL: <http://sps.fpsu.org.ua/images/2020/2749.pdf> (дата звернення 21.11.2020).
9. Чанишева Г.І. Співвідношення трудового договору із цивільно-правовими договорами про працю. *Наукові праці НУ ОЮА*. 2012. № 65. С. 203–213.
10. Пашков А.С. Проект нового Трудового кодексу. *Государство и право*. 1995. № 23. С. 76–85.
11. Киселев И.Я. Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество. *Управление персоналом*. 2002. № 4. URL: <http://ecsosman.hse.ru/text/18009905/> (дата звернення 21.11.2020).
12. Котова Л.В. Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 83–93.
13. Свічкарьова Я.В. Робота за викликом: договір «нуль годин». *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. 2014. № 1137. Вип. 18. С. 127–134.
14. Реферативний огляд європейського права: інформаційно-аналітичний дайджест. URL: <http://instzak.rada.gov.ua/uploads/documents/31827.pdf> (дата звернення 21.11.2020).
15. Директива (Євросоюз) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 р. про створення прозорих та передбачуваних умов праці в Європейському Союзі. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/lab_admin/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf (дата звернення 21.11.2020).