

**Е.В. Мотина**

*(Белорусский государственный университет)*

## **СМЫСЛОВЫЕ КРИТЕРИИ ДОГОВОРА «НОЛЬ ЧАСОВ» И КОНТУРЫ ИХ ЗАКРЕПЛЕНИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ**

*На основе изучения зарубежного, преимущественно европейского, опыта правового регулирования договора с нефиксированным (нулевым) рабочим временем (договора «ноль часов») предпринята попытка выделить определяющие эту правовую конструкцию критерии. На основе обобщения зарубежного правового опыта автором предложена возможная рамочная модель такого договора с учетом известных отрицательных характеристик изученной формы опосредования личного несамостоятельного труда.*

В связи с развитием экономических, производственных отношений, предполагающих многообразие форм организации труда появились новые нетипичные формы занятости. Как следствие, потребовалось переосмысление традиционных подходов к правовому регулированию наемного труда.

Частичная занятость – одна из известных форм нетипичной занятости. Ее разновидностью является работа в отсутствие фиксированных рабочих часов. Именно ее и принято называть работой по вызову, а договор, ее опосредующий, – договором с нулевым рабочим временем (договором «ноль часов»). Работу по такому договору можно описать как случайную, непостоянную, выполняемую в условиях неполного рабочего времени.

Договор с нулевым рабочим временем является собирательным понятием, применяемым как в публицистической, так и в юридической англоязычной литературе, за неимением иного общепринятого определения для видов договоров, к которым оно применяется. Основываясь на проведенном исследовании, полагаем, что договор с нулевым рабочим временем – это вид соглашения о выполнении работы, в соответствии с которым время и продолжительность работы не установлены; работник обязан быть доступным для вызова на работу, выполнять работу в случае предоставления ее работодателем, а работодатель обязан оплачивать труд работника, как минимум, за фактически отработанное время.

Во многих государствах Европейского союза существуют различные виды договоров с нулевым рабочим временем, часто в форме работы по вызову. Как позволяет утверждать проведенный нами обзор европейских подходов к правовому регулированию договора «ноль часов», в большинстве государств Европы (16 из 22) за таким договором признается статус трудового [1]. Примечательно, что возможность работника свободно принимать задания или отказываться от них, не исключает субординации и автоматически не переводит такой договор в статус гражданско-правового. При этом круг профессий, для выполнения работы по которым применяется договор «ноль часов», не ограничивается секторами продаж, уборки, гостиничных услуг, а включает в себя водителей, учителей, воспитателей, бизнес-консультантов и даже преподавателей университетов, архитекторов и инженеров [2]. Подчеркнем, что,

согласно судебной практике ЕС, перечисленные категории трудящихся в целом охватываются понятием «работник».

Обобщая виды причин, способствующих распространению такой формы отношений по применению личного несамостоятельного труда, можно утверждать, что все они охватываются стремлением работодателей переложить бремя меняющегося экономического спроса (и производственные риски в принципе) на работников. Поэтому работники с нулевым рабочим временем, как правило, не охвачены существующими трудовыми гарантиями и программами социальной защиты. Лишь в некоторых государствах-членах ЕС для регулирования договоров с нулевым рабочим временем предусматриваются специальные минимальные стандарты по защите прав работников (Италия, Нидерланды, ФРГ и др.).

В отношениях, опосредованных договором «ноль часов», повышается зависимость работника от работодателя не только на рабочем месте и в рабочее время, но и вне работы, поскольку природа такого договора изначально предполагает максимально свободное усмотрение работодателя, как и когда использовать труд работника. Работник же, наоборот, лишен права выбора времени выполнения работы.

Современные технологии позволяют корректировать рабочее расписание работников в режиме реального времени. Такие возможности работодателей позволяют еще больше контролировать работников за пределами рабочего времени и добиваться выполнения тех требований, которые не входят в круг их обычных трудовых обязанностей (например, лояльность работника в обмен на предсказуемый рабочий график). Нефиксированное рабочее время как обязательное условие договора «ноль часов» представляет собой способ контроля над работником, который осуществляется не только в рамках рабочего времени, но выходит за его пределы, а также может выступать в качестве латентной меры квазидисциплинарного воздействия. Усложняет положение работников и цифровизация как условие, позволяющее расширить такой контроль, меняя рабочий график в режиме реального времени.

Под технологиями контроля в системе отношений сторон договора «ноль часов» понимается совокупность методов и инструментов для достижения максимального учета экономических колебаний и, параллельно с этим, для формирования повышенной дисциплинированности работников, для манипулирования их лояльностью. И если обычно к технологиям применяются требования системности и последовательности, то в рассматриваемом случае их характеристикой является непредвиденность, непостоянство, невозможность провести грань между экономическими и психологическими причинами контроля. Как указывалось выше, речь идет о возможностях работодателя по установлению непредсказуемого графика рабочего времени в рамках договора «ноль часов».

Описанный уровень контроля делает работников с нефиксированным рабочим временем более уязвимыми для эксплуатации и угрожает ценностям, которые формировались на протяжении прошлого столетия и являются центральными в трудовом праве (в частности, речь идет о запрете

дискриминации; об ограничении хозяйской власти рамками рабочего времени и места работы; об уважении достоинства работника; о его праве на неприкосновенность личной жизни). Повышенное подчинение работника формирует неподотчетный трудовому праву механизм контроля, расширяя границы диспозитивной и дисциплинарной власти работодателя, усугубляя неустойчивый правовой статус работников с нефиксированным рабочим временем.

Договоры «ноль часов» часто используются для замены стабильных форм трудовых отношений. Поэтому они могут влечь негативные последствия и для общества в целом. Чрезмерная зависимость работодателей от работников с нефиксированным рабочим временем создает угрозу отсутствия опытных или квалифицированных работников из-за ограниченных стимулов проведения обучения или переподготовки по соответствующим специальностям, что в итоге негативно сказывается на производительности труда. Такие договоры способствуют усилению социальной изоляции и неравенства, разрушению общественных связей и формированию класса работников прекариата [3].

В целях снижения указанных социально-правовых последствий, полагаем, что правовые нормы, регулирующие отношения в рамках договора с нефиксированным рабочим временем, должны предусматривать минимальные компенсации за ограничения прав работников, а также оплату минимума рабочих часов в любом случае, независимо от факта привлечения работника к работе. Конструкция указанного договора, удачно обозначаемого как трудовой договор с нефиксированным рабочим временем, должна строиться на принципе возмездности и работы, и периода ее ожидания. В частности, разделяем законодательный подход [4], согласно которому продолжительность рабочего времени работника, выполняющего работу на основании трудового договора с нефиксированным рабочим временем, может варьироваться от минимальных 32 часов в течение календарного месяца до максимальной продолжительности работы в неделю до 40 часов. Если работник в течение календарного месяца выполнял работу менее 32 часов, ему должна быть выплачена заработная плата не менее чем за 32 часа рабочего времени. Также необходимо предусмотреть ограничение на количество работников с таким видом трудового договора у одного работодателя. Например, не более 10 % от всех работников соответствующего работодателя. Дополнительной гарантией должно быть право работника претендовать на заключение срочного или бессрочного трудового договора на общих условиях, если такой работник отработал на условиях трудового договора с нефиксированным рабочим временем более 12 месяцев. Кроме того, полагаем, должны быть разработаны нормы, предусматривающие компенсацию ограничения прав работников в период ожидания (например, размер такой компенсации может зависеть от характера накладываемых на работника ограничений).

Такой комплексный подход, на наш взгляд, позволит лучше учитывать экономическое неравенство сторон договора «ноль часов»; предоставит возможность сглаживать нестабильный характер данного вида занятости. И в итоге позволит приблизиться к решению основной задачи, стоящей перед

законодателями: обеспечение единства и дифференциации труда работников с договором с нулевым рабочим временем на основе трудового права и гарантий в соответствии с минимальными стандартами, обычно доступными постоянным работникам.

Однако считаем важным не предлагать «опережающее» правовое регулирование, конструируя новые гибкие формы занятости в тексте нормативного правового акта. На будущее время, в случае накопления соответствующей массы таких общественных отношений, в качестве правовой основы должна быть выбрана трудовая модель защиты и гарантий работников с нефиксированным рабочим временем в соответствии с минимальными стандартами, обычно доступными постоянным работникам.

#### Список использованной литературы:

1. Labour market change New forms of employment: 2020 update [Electronic resource]. – Mode of access: Labour market change - New forms of employment: 2020 update (europa.eu.). – Date of access: 20.10.2023.

2. Jaehrling, K., Kalina Th. Grey zones' within dependent employment: formal and informal forms of on-call work in Germany [Electronic resource]. – Publ. date 24.07.2020. – Mode of access: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258920937960> – Date of access: 20.10.2023.

3. Atkinson, J. Zero-hours contracts and english employment law: Developments and possibilities - Joe Atkinson, 2022 (sagepub.com) [Electronic resource]. – Publ. date 03.06.2022. – Mode of access: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/20319525221104165>. – Date of access: 03.10.2023.

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом [Електронний ресурс]: Закон України, 18 июля 2022 года № 2421-IX. – Режим доступа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20>. – Дата доступа: 03.10.2023.

УДК 349.2

**О.Л. Нихайчик**

*(Белорусский государственный университет)*

## **ОСОБЕННОСТИ СОВЕРШЕНИЯ ДЕЙСТВИЙ В ЭЛЕКТРОННОМ ВИДЕ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ**

*В статье дается анализ совершения действий в электронном виде субъектами трудового правоотношения. Характеризуются различные документы, которые могут передаваться сторонами трудового договора в электронном виде. Описываются способы идентификации, которые наиболее применимы в трудовом праве. Уделяется внимание использованию в трудовом праве электронной цифровой подписи. Автором сформулирован ряд предложений по совершенствованию трудового законодательства.*

Развитие современных информационно-коммуникационных технологий приводит к изменениям во всех сферах жизни. Трудовое право не становится исключением, поскольку активное внедрение информационных технологий в трудовые отношения способствует оптимизации процессов обработки информации, снижению трудоемкости использования ресурсов, применению