

Научная статья

УДК 349.2

DOI 10.17150/1819-0928.2023.24(4).507-513

EDN UTYRCU



Расширение хозяйской власти в рамках трудового договора «ноль часов»: постановка проблемы

Евгения Владимировна Мотина*Белорусский государственный университет, Минск, Республика Беларусь**motina@bsu.by, <https://orcid.org/0009-0001-2475-8524>*

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена преломлению феномена хозяйской власти работодателя в системе отношений сторон трудового договора «ноль часов». Цель работы: показать традиционные ограничители хозяйской власти и их расширение в договоре «ноль часов». На основе анализа зарубежного законодательства, европейской судебной практики дано определение договора «ноль часов». Сделаны выводы о том, что договор с нефиксированным рабочим временем относится к нетипичной занятости, и, как правило, рассматривается как трудовой, а не гражданско-правовой договор. Иная правопримени- тельная позиция также отражена в статье. Выводы по вопросу об отраслевой принадлежности такого договора важны для освещения правового статуса работника, работающего по договору «ноль часов», и его подконтрольности работодателю не только в процессе трудовой деятельности, но и за ее преде- лами. Такая нестандартная для трудового права ситуация обусловлена, как отмечает автор, гибким, непредсказуемым, нефиксированным графиком работы. Эта особенность определила само понятие договора «ноль часов». Выявлено, что возможность работодателя изменять рабочее время работни- ков может выступать в качестве латентной меры квазидисциплинарного воздействия, неизвестной трудовому праву. Сделан вывод, что такая дискреционная власть работодателя повышает уровень подчинения работника с нефиксированным рабочим временем, усиливает личную зависимость по- следнего. Отмечено, что цифровизация как условие, позволяющее расширить такой контроль, меняя рабочий график в режиме реального времени, обостряет неустойчивый характер рассматриваемых нетипичных отношений. Установлено, что расширение хозяйской власти нарушает баланс между работой и личной жизнью, на который обычно указывается как на преимущество выбора договора «ноль часов» для работника. Сделаны выводы о том, что нормативная конструкция такого договора должна строиться на принципе возмездности и работы, и периода ее ожидания, а также предусма- тривать минимальные компенсации за ограничения прав работников.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

нетипичные трудовые отношения, договор «ноль часов», правовой статус работника, хозяйская власть, контроль над работником, дисциплина труда, нефиксированное рабочее время

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Мотина Е.В. Расширение хозяйской власти в рамках трудового договора «ноль часов»: постановка проблемы // Академический юридический журнал. 2023. Т. 24, № 4. С. 507–513. DOI 10.17150/1819-0928.2023.24(4).507-513. EDN UTYRCU

Original article

Extension of master's power within the framework of the zero-hours labour contract: problem statement

Eugenia V. Motina*Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus**motina@bsu.by, <https://orcid.org/0009-0001-2475-8524>*

ABSTRACT

The article is devoted to the refraction of the phenomenon of the employer's master's power in the system of relations between the parties to the zero-hours contract. The objectives of the work: to show the traditional limitations of such power and their extension in the zero-hours contract. On the basis of the analysis of foreign legislation and European judicial practice the definition of the zero-hours contract is given. Conclusions are

© Мотина Е.В., 2023

drawn that the contract with non-fixed working hours refers to atypical employment, and, as a rule, is considered as a labour, not civil law contract. A different enforcement position is also reflected in the article. The conclusions on the issue of the sectoral affiliation of such an agreement are important for highlighting the legal status of an employee working under a zero-hours contract and the employer's control not only in the course of labour activity, but also outside it. Such a non-standard situation for labour law is due, as the author notes, to the flexible, unpredictable, non-fixed work schedule. This peculiarity is the one around which the very concept of a zero-hours contract was formed. It is revealed that the employer's ability to change the working hours of employees may act as a latent measure of quasi-disciplinary action unknown to labour law. It is concluded that such discretionary power of the employer increases the level of subordination of the employee with unfixed working hours and strengthens the personal dependence of the latter. It is noted that digitalisation, as a condition that allows the extension of such control by changing the working schedule in real time, exacerbates the unstable nature of the atypical relationship in question. It is found that the extension of master's power disrupts the work-life balance, which is usually pointed out as an advantage of opting for a zero-hours contract for the worker. It is concluded that the normative construction of such a contract should be based on the principle of compensation for both work and the waiting period for work, and provide for minimum compensation for restrictions on workers' rights.

KEYWORDS

atypical labour relations, zero-hours contract, legal status of the employee, master's power, control over the employee, labour discipline, non-fixed working hours

FOR CITATION

Motina E.V. Extension of master's power within the framework of the zero-hours labour contract: problem statement. *Akademicheskij yuridicheskij zhurnal = Academic Law Journal*. 2023;24(4):507–513. (In Russian). DOI 10.17150/1819-0928.2023.24(4).507-513. EDN UTYRCU

Введение

Идея защитить работника как более слабого участника отношений по предоставлению личного несамостоятельного труда способствовала не только становлению трудового права как самостоятельной отрасли, но и предопределила общее направление ее развития на протяжении всего прошлого столетия. Неслучайно одной из основополагающих идей, на которых строится ценностное понимание трудового права, является тезис о том, что труд не является товаром. Об этом прямо указано в Филадельфийской декларации 1944 года «О целях и задачах Международной организации труда»¹ (далее – МОТ). Однако в связи с развитием экономических отношений, предполагающих многообразие форм организации труда, и ростом цифровизации появились новые нетипичные формы занятости. Как следствие, потребовалось переосмысление традиционных подходов к правовому регулированию наемного труда. Совокупность этих и других социально-экономических факторов обостряют вопросы сохранения тех достижений трудового права, которые связаны с защитой личности работника, с обеспечением минимума гарантированных ему прав в условиях новых экономических и цифровых вызовов. Они также требуют

адаптации прежних теоретических конструкций с точки зрения оценки допустимости использования конкретных видов несамостоятельного труда, обозначаемых как нетипичные.

Объектом исследования данной статьи является категория хозяйской власти в отношениях, опосредованных нетипичным трудовым договором «ноль часов». Предметом исследования выступают новые возможности работодателя по контролю за работником при установлении нефиксированного рабочего времени в частности и изменяемого по усмотрению работодателя гибкого графика работы в целом. В итоге рамочно обосновывается ценностное направление возможной легализации такого договора в системе трудового права.

Основная часть

Известный зарубежному трудовому праву вид договора, условно обозначаемый как «договор ноль часов» (zero-hours contract) (далее также – договор с нулевым рабочим временем, с нефиксированным рабочим временем), является феноменом, охватывающим неоднородную группу отношений по предоставлению личного несамостоятельного труда. Такой договор может быть определен как 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 [1].

¹ О целях и задачах Международной организации труда : Декларация принята на 26-й сессии Генеральной конференции МОТ 10 мая 1944 г. // Международная организация труда. URL: https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.272637e0-651bc93d-8ef02963-74722d776562/https/www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO (дата обращения: 26.08.2023).

Спор об отраслевой принадлежности такого договора — это спор между сторонниками и противниками гражданско-правовой или трудового природы отношений, им опосредованных. Кратко отметим, что если трудящийся по такому договору может отказаться от предложения выйти на работу, то данный договор, как правило, не квалифицируют в качестве трудового (в частности в Нидерландах, Великобритании) [2]. При этом, по некоторым выборочным оценкам, только в 57% случаев работники имеют право на такой отказ [3]. Других отличий — по характеру выполняемой работы, иным условиям труда — нет. Таким образом, в некоторых юрисдикциях такие лица признаются работниками, в других, в зависимости от права отказаться от выхода на работу, — нет. 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]. При этом нет никаких сомнений в том, что отношения на основе договора «ноль часов» являются видом нетипичной занятости. По мнению экспертов МОТ, трудовая деятельность на условиях неполного рабочего времени относится к нестандартной занятости [4]. К нетипичным трудовым отношениям, в свою очередь, в науке трудового права предложено относить такие отношения, в которых изменены (или отсутствуют) признаки традиционного трудового отношения (личностный, имущественный, организационный) [5]. Поэтому, основываясь на изучении зарубежного законодательства [1; 6], полагаем, что работа с нулевым рабочим временем является разновидностью работы по требованию и частично пересекается с другими видами нетипичных трудовых отношений. При этом, как указывается в Директиве Европейского Парламента и Совета Европейского Союза о прозрачных и предсказуемых условиях труда в Европейском Союзе № 2019/1152 (COM (EU) 2019/1152)² (далее — Директива № 2019/1152), «некоторые из новых форм занятости существенно отличаются по своей предсказуемости от традиционных трудовых отношений, что проявляется в неопределенности прав и средств социальной защиты, которыми обладают такие работники». Как будет показано ниже, этот тезис верен и для отношений, возникающих на основе договора «ноль часов».

² Directive of the European Parliament and of the Council of the European Union on transparent and predictable working conditions in the European Union № 2019/1152 of 20 June 2019 (COM (EU) 2019/1152). URL: <https://base.garant.ru/73507357/> (дата обращения: 21.08.2023).

Важность определения правовой природы рассматриваемых отношений заключается в признании за лицами, работающими по договорам «ноль часов», статуса работников в целях предоставления им хотя бы минимума гарантированных трудовых прав. В связи с этим отметим следующее.

Суд Европейского Союза установил критерии для определения статуса работника: это лицо, которое в течение определенного времени выполняет работу (услуги) для другого лица, под его руководством, в обмен на вознаграждение. Как указывается в преамбуле Директивы № 2019/1152³, под сферу действия настоящей Директивы, в частности, могут подпадать работники по требованию, временные работники, работники с мобильным приложением, при условии соответствия таких работников критериям, установленным Судом Европейского Союза⁴. Примечательно, что возможность работника свободно принимать задания, не исключает субординации, что отмечено в ряде судебных решений. Обратим внимание также на то, что положения указанной директивы применяются к работникам, заключившим договор «ноль часов» независимо от количества рабочих часов в отчетном периоде, поскольку они «находятся в особо уязвимом положении»⁵. Таким образом, здесь для нас важен вывод о том, что перечисленные категории трудящихся в целом охватываются понятием «работник».

Исходя из данного тезиса, обратимся к анализу трансформации хозяйской власти работодателя в трудовых отношениях на основе договора «ноль часов». Однако для начала кратко остановимся на теоретических вопросах этого понятия.

В начале прошлого века Л.С. Таль поставил вопрос о власти над чужой личностью в отношениях личного найма [7, с. 447]. Впоследствии этот феномен интересовал ученых на протяжении всей истории развития трудового права (В.Г. Яроцкий, К.П. Победоносцев, И.С. Войтинский, Н.Г. Александров, М.И. Бару, Р.З. Лившиц, А.М. Лушников, М.В. Лушникова и многие другие). В трудовом праве личность работника является правообразующим понятием, поскольку основным объектом трудового правоотношения выступает сам процесс труда («живой» труд), т. е. реализация работником своей способности к труду и организация работодателем коллективного

³ Directive... № 2019/1152.

⁴ Там же.

⁵ Там же.

труда. В экономическом аспекте труд — это соединение рабочей силы с предметами и средствами труда. Однако с точки зрения трудового права рабочая сила — это специфическая способность человека к труду, т.е. совокупность умственных, физических, творческих способностей, требуемой квалификации и опыта, используемых в общественном производстве. Поэтому в трудовом праве рабочая сила рассматривается как личное благо, которое имеет ряд особенностей. Во-первых, рабочая сила имеет индивидуальный характер. Во-вторых, надлежащее исполнение личных обязательств обуславливается индивидуальными качествами ее обладателя. В-третьих, личные блага не могут быть предметом фактического или юридического господства, так как они неотделимы от личности, и речь может идти только о предоставлении рабочей силы (как блага) для использования в определенном направлении [8, с. 13]. Указанные положения подчеркивают значимость личности работника в трудовом праве и одновременно предопределяют необходимость установления границ власти работодателя над работником.

Трудовое право сочетает в себе публично- и частноправовые начала. Последнее обстоятельство позволяет сторонам трудового договора самостоятельно определять некоторые правила взаимодействия друг с другом. Индивидуализация поведения работника может отражаться в трудовом договоре и в локальных нормативных правовых актах работодателя. Однако в любом случае свобода сторон ограничивается принципами трудового права (запрета дискриминации, *in favorem* и др.), а также требованиями законодательства.

Использование наемного труда, как указывалось выше, порождает господство работодателя над личностью работника (в пространстве, во времени), что называется хозяйской властью [9, с. 832]. Данная власть не является абсолютной и не может выходить за рамки трудовой сферы, распространяясь на иные области жизни работника. Этот факт обуславливает необходимость определения пределов хозяйской власти работодателя и, как следствие, ограничение вмешательства работодателя в личную жизнь работников. По мнению Л.С. Таля, хозяйская власть возникает на основании трудового договора и прекращается вместе с его расторжением. Она «формирует частный правопорядок предприятия» [7, с. 433]. Хозяйская власть работодателя включает в себя три правомочия. Это диспозитивная, дисциплинарная и нормативная составляющие [7, с. 486]. По мнению А.М. Лушниковой и М.В. Лушниковой, все это укладывается в рамки работодателеского стату-

са [9, с. 834]. Поэтому «термин «хозяйская власть» нанимателя с точки зрения формы тавтологичен, а по содержанию порочен» [9]. Эти авторы считают, что власть работодателя может быть либо хозяйской, либо работодателеская, и данный термин необходимо понимать «в контексте правовых реалий того периода, когда трудовое право не выдвинулось из гражданского» [9]. Однако, на наш взгляд, он является емким понятием, охватывающим важнейшие полномочия работодателя в сфере трудовых отношений, и поэтому представляет собой удобный инструмент для обозначения дисциплинарной, диспозитивной и нормативной составляющих власти работодателя [7, с. 486], которая является основой осуществления экономической и управленческой деятельности. Указанные компоненты хозяйской власти представляют собой единое целое, характеризуют статус работодателя в трудовых отношениях.

Итак, хозяйская власть распространяется на работника в рамках трудового правоотношения, т.е. ограничивается рабочим временем и местом работы. Однако трудовому праву и раньше были известны случаи, когда поведение работника за пределами указанных ограничителей влияет на течение трудового правоотношения. Речь, в частности, идет о субъектах специальной дисциплинарной ответственности, а также о работниках, выполняющих воспитательные функции.

В настоящее время изменение сферы приложения личного несамостоятельного труда в нетипичных трудовых отношениях обострило вопросы расширения хозяйской власти за указанные пределы. Кроме того, в условиях новой «цифровой» социальной действительности традиционное понимание хозяйской власти работодателя дополняется понятием «информационной власти». Это обстоятельство делает актуальной проблему трудового права защиты работника от расширения такой власти.

Как признается в теории трудового права, контроль работодателя — это один из важнейших признаков, свидетельствующих о наличии трудовых отношений. Признак контроля относится к организационной составляющей трудового правоотношения. Примечательно, что он даже включен в легальное определение трудового отношения в Трудовом кодексе Российской Федерации⁶ (далее — ТК РФ): «Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном вы-

⁶ Трудовой кодекс РФ : Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

полнении работником за плату трудовой функции... в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда...» (статья 15 ТК РФ). Обратим также внимание, что согласно пункту 13 Рекомендации МОТ 2006 года о трудовом правоотношении (№ 198)⁷ к признакам трудового правоотношения, в частности, относятся «выполнение работы в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны, интеграция работника в организационную структуру предприятия, выполнение исключительно или главным образом в интересах другого лица» и т. д.

Несмотря на разнообразие форм работы по вызову и договоров с нефиксированным рабочим временем [1], всех их объединяет максимально свободное усмотрение работодателя, как и когда использовать труд работника. Работник же, наоборот, лишен права выбора времени выполнения работы; лишь в некоторых правовых порядках он имеет право отказаться от выхода на работу. В связи с этим разделяем точку зрения, высказанную в литературе, согласно которой работа по договору «ноль часов» — самая радикальная форма нетипичной занятости [10].

Кроме известных многочисленных негативных факторов для работника, сопровождающих выбор такой формы занятости [1; 6], есть и еще одно важное обстоятельство. На него обратил внимание английский исследователь Джо Аткинсон [11]. Он пишет, что «помимо негативного влияния на жизнь работников вне работы, «договоры ноль часов» повышают уровень подчинения на рабочем месте». «Свобода работодателей варьировать рабочее время работника и, следовательно, вознаграждение, предоставляет дополнительные средства для осуществления контроля и соблюдения требований, которых нет в типичных трудовых отношениях, создавая рабочую среду, которую метко называли «гибким деспотизмом» [11]. То есть речь идет о повышении зависимости от работодателя не только на рабочем месте и в рабочее время, но и вне работы. Поскольку работник с нулевым рабочим временем не знает заранее, сколько и когда он будет работать, и будет ли вообще, то он должен быть в зоне территориальной доступности к месту выполнения работы, должен быть трезвым и др. Отметим, что компании

налагают на сотрудников большие или меньшие ограничения в зависимости от продолжительности уведомления, информирующего сотрудников об их рабочем графике. В некоторых случаях расписание сообщается за месяц или за неделю до момента выхода; в других случаях работодатель может вызвать работника за день до того, как работа должна быть выполнена [6, с. 5]. Поэтому такую жизнь нельзя назвать независимой, подразумевающей долгосрочное планирование. Указанные работники должны быть постоянно на связи с работодателем, должны быть готовы ответить на предложение о работе и приступить к ней.

Вопрос компенсаций таких односторонних ограничений и гибкости этой модели взаимодействия сторон трудового договора — это вопрос экономической целесообразности выбора данной формы организации труда. Поэтому неудивительно, что в Великобритании, где договор «ноль часов» достаточно широко распространен⁸ [12], около половины организаций не предоставляют никаких компенсаций работникам с нулевым рабочим временем, если работодатели отменяют смену в кратчайшие сроки [6, с. 5].

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) [13]. Такие практики диспозитивной власти работодателя и контроля на рабочем месте недостаточно изучены в науке трудового права. В антропологических исследованиях показано, что им присущи свойства мер дисциплинарного воздействия, используемых для «наказания» работников [13]. Менеджеры могут «наказывать» работников, не прибегая к традиционным мерам дисциплинарных взысканий. Например, лишить сверхурочных часов, или наоборот, вопреки прежним договоренностям, вызвать на работу в праздничные дни. Отказ работника чреват дальнейшей потерей рабочих часов, получением только ночных смен и др. У многих работников с договором «ноль часов» есть опыт «обнуления», когда объем предлагаемой работы уменьшается неделя за неделей и в конечном итоге полностью иссякает [10]. Поэтому работники с нефиксированным рабочим временем вынуж-

⁷ Рекомендация МОТ № 198 о трудовых правоотношениях: принята в г. Женеве 31 мая 2006 г. // Международная организация труда. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r198_ru.htm (дата обращения: 26.08.2023).

⁸ В 2022 году в этом государстве насчитывалось около 1,03 млн человек, работающих по договорам с нулевым рабочим временем, из 32 млн работающих.

дены соглашаться на такие изменения. Для них в любом случае это лучше, чем увольнение. При этом доказать описываемую связь между «наказанием» и изменением графика работы, безусловно, крайне затруднительно, поскольку всегда можно утверждать, что данные изменения продиктованы экономической целесообразностью.

Таким образом, гибкий и непредсказуемый график по договору «ноль часов» представляет собой не только способ контроля над работником в рамках рабочего времени, но выходит за его пределы, а также может выступать в качестве латентной меры квазидисциплинарного воздействия.

Закономерен вопрос, в контексте указанной односторонней гибкости и нестабильности трудовых отношений в рамках договора «ноль часов», какую форму контроля на рабочем месте допустимо применять. Полагаем, что 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.

При разработке соответствующих правовых норм о договоре с нефиксированным рабочим временем следует учитывать экономическое неравенство работника и работодателя. Такие нормативные предписания должны предусматривать минимальные компенсации, сглаживающие описанный выше нестабильный характер занятости. Полагаем, что это должны быть положения об оплате минимума часов в любом случае, независимо от факта привлечения работника к работе (по примеру законодательства Нидерландов, ФРГ [2; 14]), а также нормы, предусматривающие

компенсацию ограничения прав работников в период ожидания (например, размер такой компенсации может варьироваться от характеристик налагаемых на работника ограничений).

Заключение

Контроль работодателя как часть хозяйской власти в отношении договора «ноль часов» приобретает новый качественный уровень по сравнению с тем, который известен трудовому праву. Он выходит за пределы традиционных ограничителей данной власти (рабочее время, место работы). При этом он может выступать в качестве неформальной меры дисциплинарного воздействия, заставляя работников вынужденно соглашаться на предлагаемые условия работы, демонстрируя максимальную лояльность работодателю. Такие нетрадиционные квазидисциплинарные практики остаются вне правового регулирования трудовых отношений; они повышают уровень подчинения работников с нефиксированным рабочим временем и, как следствие, усиливают личную зависимость работника от работодателя. Усложняет положение работников и цифровизация как условие, позволяющее расширить такой контроль, меняя рабочий график в режиме реального времени. В совокупности эти обстоятельства обостряют неустойчивый характер нетипичных отношений, опосредованных указанным соглашением.

Такая диспозитивная и дисциплинарная власть работодателя нарушает пресловутый баланс между работой и личной жизнью, на который обычно указывают как на преимущество выбора договора «ноль часов» для работника.

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 должна строиться на принципе возмездности и работы, и периода ее ожидания.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Мотина Е.В. «Договор ноль часов» в зарубежном трудовом праве: понятие, причины, последствия / Е.В. Мотина. — EDN VDZDMM // Трудовое и социальное право. — 2023. — № 2. — С. 26–31.
2. Eleveld A. Flexi-insecurity and the Regulation of Zero-Hours Work in the Netherlands / A. Eleveld // European Labour Law Journal. — 2022. — Vol. 13, No. 3. — P. 375–399.
3. Datta N. Zero Hours Contracts and Labour Market Policy / N. Datta, G. Giupponi, St. Machin // Economic Policy. — 2019. — Vol. 34, No. 99. — P. 369–427.
4. Eurofound. New Forms of Employment / I. Mandl, M. Curtarelli, S. Riso [et al.]. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2015. — 168 p.

5. Лушников А.М. Нетипичные трудовые договоры в начале XXI века / А.М. Лушников // Правовые средства обеспечения развития экономики республики Беларусь : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 9–10 нояб. 2007 г. — Минск, 2008. — С. 263–273.
6. Мотина Е.В. Договор с нулевым рабочим временем: сравнительно-правовое введение / Е.В. Мотина // Принеманские научные чтения : сб. науч. тр. — Гродно, 2023. — С. 3–8.
7. Таль Л.С. Трудовой договор : цивилистическое исследование / Л.С. Таль. — Москва : Статут, 2006. — 537 с.
8. Дивеева Н.И. Роль договора в трудовом праве : теоретические аспекты : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н.И. Дивеева. — Екатеринбург, 1998. — 26 с.
9. Лушников А.М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. — 2-е изд. — Москва : Статут, 2009. — Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. — 879 с.
10. Kenner J. Inverting the Flexicurity Paradigm: The United Kingdom and Zero Hours Contracts / J. Kenner // *Core and contingent work in the European Union* / E. Ales, O. Deinert, J. Kenner (eds.). — Hart Publishing, 2017. — P. 153–183.
11. Atkinson J. Zero-hours Contracts and English Employment Law: Developments and Possibilities / J. Atkinson // *European Labour Law Journal*. — 2022. — Vol. 13(3). — P. 347–374.
12. Clark D. Number of Employees on Zero-Hours Contracts UK 2000–2022 / D. Clark // Statista. — URL: UK zero-hours contracts 2022.
13. Wood A. Powerful Times: Flexible Discipline and Schedule Gifts at Work / A. Wood // *Work, Employment and Society*. — 2017. — Vol. 32, No. 6. — P. 1061–1077.
14. Jaehrling K. Grey Zones' Within Dependent Employment: Formal and Informal Forms of On-Call Work in Germany / K. Jaehrling, Th. Kalina // *Transfer European Review of Labour and Research*. — 2020. — Vol. 26. — P. 1–17.

REFERENCES

1. Motina E.V. "Contract zero hours" in foreign labor law: concept, causes, consequences.. *Trudovoe i sotsial'noe pravo = Labor and social law*, 2023, no. 2, pp. 26–31. (In Russian). EDN: VDZDMM.
2. Eleveld A. Flexi-insecurity and the Regulation of Zero-Hours Work in the Netherlands. *European Labour Law Journal*, vol. 13, no. 3, pp. 375–399.
3. Datta N., Giupponi G., Machin S. Zero Hours Contracts and Labour Market Policy. *Economic Policy*, 2019, vol. 34, no. 99, pp. 369–427.
4. Mandl I., Curtarelli M., Riso S., Vargas O., Gerogiannis E. *New forms of Employment*. Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015. 168 p.
5. Lushnikov A.M. Atypical labor contracts at the beginning of the XXI century. Legal means of ensuring the development of the economy of the Republic of Belarus. *Materials of International Scientific Conference, Minsk, November 9–10, 2007*. Minsk, 2008, pp. 263–273. (In Russian).
6. Motina E.V. Zero Working Time Contract: Comparative Law Introduction. Prineman Scientific Readings. *Collected Papers*. Grodno, 2023, pp. 3–8. (In Russian).
7. Tal' L.S. Employment Contract: Civil law Research. Moscow, Statut Publ., 2006. 537.
8. Diveeva N.I. The role of contract in labour law: theoretical aspects. *Cand. Diss. Thesis*. Ekaterinburg, 1998. 26 p.
9. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Labour law course. 2nd ed. Moscow, Statut Publ., 2009. Vol. 1. 879 p.
10. Kenner J. Inverting the Flexicurity Paradigm: The United Kingdom and Zero Hours Contracts. In Ales E., Deinert O., Kenner J. (eds.). *Core and contingent work in the European Union*. Hart Publishing, 2017. P. 153–183.
11. Atkinson J. Zero-hours Contracts and English Employment Law: Developments and Possibilities. *European Labour Law Journal*, 2022, vol. 13(3), pp. 347–374.
12. Clark D. Number of Employees on Zero-Hours Contracts UK 2000–2022. *Statista*. Available at: UK zero-hours contracts 2022.
13. Wood A. Powerful Times: Flexible Discipline and Schedule Gifts at Work. *Work, Employment and Society*, 2017, vol. 32, no. 6, pp. 1061–1077.
14. Jaehrling K., Kalina Th. Grey Zones' Within Dependent Employment: Formal and Informal Forms of On-Call Work in Germany. *Transfer European Review of Labour and Research*, 2020, vol. 26(6), pp. 1–17.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Евгения Владимировна Мотина — кандидат юридических наук; доцент, доцент кафедры гражданского процесса и трудового права. Белорусский государственный университет. 220050, Республика Беларусь, Минск, ул. Ленинградская, 8.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Eugenia V. Motina — PhD in Law, Associate Professor, Department of Civil Procedure and Labour Law. Belarusian State University. 8, Leningradskaya St., Minsk, Republic of Belarus, 220050.

Поступила в редакцию / Received 13.09.2023

Доработана после рецензирования / Revised 19.10.2023

Принята к публикации / Accepted 18.12.2023