

Вважаємо, що врахування вищевказаних пропозицій сприятиме покращанню якості нормотворення в досліджуваній царині, усуненню помилок при розробленні і прийнятті актів локального рівня й посилить правову захищеність працівників.

Література:

1. Лях Г. И. Коллективный договор в обществе развитого социализма: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук / Г. И. Лях. – Харьков, 1978. – 15 с.
2. Шебанова А. И. Коллективный договор на современном этапе / А. И. Шебанова // Сов. гос-во и право. – 1976. – № 11. – С. 50–54.
3. Международная организация труда: Конвенции и рекомендации 1919–1956. – Т.1 – Женева: Междунар. бюро труда, 1991. – 1172 с.
4. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

Авескулов В. Д.,

канд. юрид. наук, асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕНОРМОВАНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Дослідження питань, пов'язаних із правовим регулюванням роботи на умовах ненормованого робочого часу, є важливим завданням науки трудового права, адже чинне законодавство недостатньо мірою регламентує це явище. За відсутності будь-якої згадки про цей режим робочого часу в Кодексі законів про працю України найповніше його природа розкривається в Рекомендаціях щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених Міністерством праці та соціальної політики України 10 жовтня 1997 року (далі — Рекомендації). Ненормований робочий день — це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. У разі потреби ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу, і ця робота не вважається надурочною.

Попри заборону систематичного залучення таких працівників до роботи понад встановлену тривалість робочого часу, на практиці ненормований робочий час часто сприймається роботодавцем, як підстава для необмеженого розпорядження часом працівника, оскільки «ця робота не вважається надурочною», а отже й не потребує додаткової оплати. Надання ж додаткової щорічної відпустки за такого відношення не може вважатися нормальною компенсацією за наднавантаження протягом робочого року.

З огляду на такий стан речей позитивно сприймаємо рішення авторів проекту Трудового кодексу України (далі — Проект) виділити окрему статтю питанню ненормованого робочого часу (стаття 144). Проте, зміст самої статті, на наш погляд, містить щонайменше суттєві неточності.

Так, відповідно до ч. 1 ст. 144 Проекту «робота на умовах ненормованого робочого часу передбачає, що особа епізодично за вказівкою роботодавця або без такої зобов'язана працювати понад установлений робочий час». Видається, що таке тлумачення ненормованого робочого часу є некоректним, оскільки за основу береться не те, чому сторони трудових правовідносин вимушені користуватися цією конструкцією, а власне результат такого використання — обов'язок трудівника працювати понад установлений робочий час. Такий підхід з високою долею ймовірності спричинить на підприємствах невинуваті віднесення посад та професій працівників до таких, що працюють на умовах ненормованого робочого часу, адже відсутній навіть мінімальний натяк на критерій поділу. Пропонуємо закріпити в Проекті визначення, що міститься в п. 1 Рекомендацій, оскільки в ньому відображено основну ознаку ненормованого робочого часу — нормування часу таких працівників є **неможливим**.

Тут слід наголосити, що саме ця риса дозволяє чітко відмежовувати роботу на умовах ненормованого робочого часу від надурочних робіт. Якщо надурочні роботи використовуються як реакція роботодавця на певні, наперед визначені в законодавстві, обставини, і якість трудової функції працівника не має жодного значення, то при застосуванні ненормованого робочого часу критерієм диференціації є саме особливість виконуваної роботи, яка не дає змоги підрахувати точну кількість потрачених працівником годин.

2. У частині 2 говориться, що «у разі, якщо працівник з ненормованим робочим днем залучається роботодавцем до роботи понад норму робочого часу систематично (двічі протягом місяця),

така робота вважається надурочною і може проводитися з додержанням норм статті 132 цього Кодексу». Таке правило суперечить визнаній тезі, що виконання працівником, який працює на умовах ненормованого робочого часу, роботи понад установлену тривалість робочого часу не вважається надурочною роботою. Крім цього знову плутаються місцями причина та наслідок, адже йменування проміжку часу ставиться в залежність від того, скільки разів працівника залучено до роботи понад нормальну тривалість робочого часу. Як доводилося раніше, спершу необхідно визначити природу часового періоду, а вже потім встановлювати кількісні критерії. І наостанок, дане положення вступає у конфлікт із механізмом застосування надурочних робіт, що міститься як в чинному законодавстві (стаття 62 Кодексу законів про працю України), так і в самому Проекті (стаття 141), а саме: надурочні роботи може бути застосовано лише у випадках, передбачених у цих статтях.

3. Не до кінця розкритою є ідея ч. 3 ст. 144 Проекту щодо надання працівникам за роботу на умовах ненормованого робочого часу «щорічної додаткової відпустки чи/і підвищеного розміру оплати праці». Керуючись цією нормою, можна зробити висновок, що роботодавець може так би мовити «віддячити» працівникові одним із трьох способів, а саме наданням: (а) лише додаткової відпустки, (б) лише оплати праці підвищеного розміру або (в) відпустки й підвищеного розміру оплати праці одночасно. Якщо порядок надання додаткової відпустки є зрозумілим, то процедура підрахунку підвищеного розміру оплати праці викликає низку як теоретичних, так і практичних запитань.

На сьогодні законодавством не передбачено підвищеного розміру оплати праці для працівників, що працюють на умовах ненормованого робочого часу. Вважається (і ми згодні з такою позицією), що додаткова щорічна відпустка є достатньою компенсацією в цьому випадку. Підкреслимо, що дана відпустка не є точним математичним відбиттям «зайвих» годин працівника, а лише приблизно компенсує особливий режим робочого часу особи.

Якщо ж все таки спробувати запровадити компенсацію за ненормований характер виконуваної роботи через підвищення розміру оплати праці, то незрозуміло, яким чином це повинно відбуватися. Так, застосування способу, аналогічного тому, що має місце при оплаті надурочних робіт (подвійний розмір), є хибним через те, що факт обізнаності про точну кількість понаднормових робіт працівника свідчить про те, що його посаду некоректно від-

несено до посад із ненормованим робочим часом, оскільки основною ознакою останніх є неможливість нормування робочого часу на них.

Пропонуємо таке змістовне наповнення статті 144 Проекту:

«1. Ненормований робочий день — це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певних категорій працівників у разі неможливості нормування їх робочого часу.

2. На працівників з ненормованим робочим днем поширюється встановлений на підприємстві, в установі, організації режим робочого часу. Работодавець не має права систематично залучати таких працівників до роботи понад встановлену тривалість робочого часу.

3. Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади за погодженням з відповідними галузевими профспілками можуть затверджувати орієнтовні переліки робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем. Список професій і посад, на яких може застосовуватися ненормований робочий день, визначається колективним договором.

4. За роботу на умовах ненормованого робочого часу надається додаткова щорічна відпустка тривалістю не менше 3 календарних днів. Конкретна тривалість цього виду відпустки встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від умов виконання трудових обов'язків.»