

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
Харківський національний університет внутрішніх справ

# **СФЕРА ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

*Матеріали*  
*V Всеукраїнської науково-практичної конференції*  
*(м. Харків, 28 жовтня 2016 року)*

*За загальною редакцією*  
*доктора юридичних наук, професора*  
*К. Ю. Мельника*

Харків – 2016

УДК 349.2; 349.3  
ББК 67.405(4Укр)  
С 91

*Друкується за рішенням оргкомітету відповідно до доручення  
Харківського національного університету внутрішніх справ  
від 23.08.2016 № 88*

С 91 **Сфера** дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2016. – 426 с.

*Збірник містить тези доповідей, які присвячені актуальним проблемам сфери дії трудового права та права соціального забезпечення, зокрема правовому регулюванню відносин з проходження служби державними службовцями та службовцями правоохоронних органів; відносин із застосування праці членами господарських товариств, виробничих кооперативів, фермерських господарств тощо.*

*Для науковців, працівників органів праці та соціального захисту, державних службовців та службовців правоохоронних органів.*

УДК 349.2;349.3  
ББК 67.9405(4Укр)

*Тези доповідей друкуються мовою оригіналу.  
Відповідальність за точність поданих фактів, цитат і прізвищ  
несуть автори та їх керівники.*

© Харківський національний університет  
внутрішніх справ, 2016

УДК 349.235

## **СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ НЕНОРМОВАНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ**

**Авескулов В. Д.,**

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

Уперше ненормований робочий час було запроваджено в трудовому законодавстві в 1928 році, і тоді він застосовувався для: а) осіб адміністративного, управлінського, технічного та господарського персоналу; б) осіб, праця яких не підлягала обліку в часі; в) осіб, які самі розподіляли власний робочий час; г) осіб, робочий час яких за характером роботи дробився на частини невизначеної тривалості<sup>1</sup>. Попри майже 90-річну історію існування ненормованого робочого часу й донині на практиці між роботодавцем та стороною працівників виникають суперечки щодо того, хто може бути включеним до переліку ненормованих працівників. Як влучно зазначила В. В. Мітрофанова, через неясність юридичного формулювання на практиці ненормований робочий день перетворюється на «режим роботи з постійними надурочними роботами без додаткової оплати і обмеження за максимальним розміром таких переробок»<sup>2</sup>. На наш погляд, озвучена підміна створює чи не найбільшу загрозу для такого важливого права працівників, як право на відпочинок, і, як наслідок, – їх здоров'я.

Станом на 2016 рік єдиним законом, який частково регулює порядок застосування ненормованого робочого часу, є Закон України «Про відпустки» (в частині надання працівникам, що працюють на умовах ненормованого робочого часу, додаткової щорічної відпустки)<sup>3</sup>. Основним же нормативно-правовим актом, що розкриває сутність явища, є Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджені

---

<sup>1</sup> О работниках с ненормированным рабочим днем : постановление НКП СССР от 13.02.1928 № 106 // Известия НКП СССР. – 1928. – № 9–10.

<sup>2</sup> Мітрофанова В. В. Ненормированный рабочий день: некоторые вопросы практики / В. В. Мітрофанова // Трудовые споры. – 2007. – № 6 (июнь). – С. 5.

<sup>3</sup> Про відпустки : закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

© Авескулов В. Д., 2016

наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року (далі – Рекомендації)<sup>1</sup>.

Оскільки ненормований робочий час застосовується не до всіх, а лише до окремих категорій працівників, надважливим є розуміння того, що їх відрізняє від інших трудящих. Законодавство не містить достатніх вказівок стосовно цього питання, що призводить до своєрідних торгів при укладенні колективного договору – одна сторона (роботодавець-власник) намагається включити якомога більшу кількість посад до переліку ненормованих задля щонайінтенсивнішої експлуатації працюючих на них осіб, супротивна сторона (професійна спілка) намагається цей список скоротити. На державних підприємствах нерідко ситуація виникає з точністю до навпаки – професійна спілка пропонує включити до відповідного переліку якомога більше працівників задля їх більш тривалої відпустки, тоді як керівник не проти такого стану речей, оскільки зайві витрати в цьому разі несе бюджет відповідного рівня. І в першій, і в другій ситуації причиною спорів є відсутність розуміння того, відносно кого може бути застосовано ненормований робочий час.

На наше переконання, однією із ключових відмінностей ненормованого робочого часу від надурочних робіт є те, що він обумовлений природою виконуваної працівником функції, тоді як надурочні роботи спричиняються певними обставинами на підприємстві і часто не залежать від професії працівника. Саме тут криється сутність ненормованого робочого часу, про яку йдеться в Рекомендаціях, але якою більшість роботодавців нехтує – ненормований робочий час застосовується до тих працівників, облік робочого часу яких є *неможливим*. Іншими словами, достеменно унормувати роботу таких працюючих при організації робочого процесу або підрахувати їх фактичні витрати по закінченні роботи є неможливим.

Що ж це за працівники? На наше переконання, це – *працівники інтелектуального спрямування*, оскільки саме їх працю у більшості випадків неможливо «підрахувати»: скільки часу потрібно судді для написання обвинувального вироку, викладачеві – для підготовки лекції для студентів, юристу – для підготовки тексту договору тощо? Одноставної відповіді на ці запитання бути не може, оскільки для різних працівників ці види

---

<sup>1</sup> Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці : наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.1997 р. № 7 // Праця і зарплата. – 1997. – № 23.

робіт займатимуть різну кількість часу. Крім цього, такі роботи часто виконуються у неробочий час та/або удома, що унеможлиблює їх облік.

Якби можливість обліку витраченого часу існувала, то не було би проблем із компенсацією за роботу на умовах ненормованого робочого часу – використовувалася би формула подвійного або іншого пропорційного збільшення розміру оплати праці за відповідні проміжки часу. За існуючих же обставин доводиться обмежуватися компенсацією у вигляді додаткової щорічної відпустки, що має приблизний характер (напевно не відомо, чи переважає додана тривалість відпустки фактично витрачені «зайві» години, чи ні).

З огляду на наведені думки щонайменше суперечливими є наступні норми законодавства щодо застосування ненормованого робочого часу: 1. Положення п. 2.10 Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів: «Водіям легкових автомобілів (крім таксі) у разі потреби може встановлюватися ненормований робочий день, тобто понад нормальну тривалість робочого часу. Ця робота не вважається надурочною, і за неї не здійснюється додаткова оплата перепрацьованого часу. Кількість годин перепрацьованого часу при такій роботі визначається у колективному договорі»<sup>1</sup>. По-перше, незрозуміло, чому ненормований робочий день встановлюється у разі потреби: що це за потреба, і на чому ґрунтується ця норма? По-друге, не вистачає конкретики щодо того, що саме повинно закріплюватися в колективному договорі – кількість часу, яку водій перепрацює в майбутньому як план перепрацювань? І де тоді закріплюється гранична межа понаднормових годин?

2. Сумнівними видаються правила, закріплені в пункті 5 Рекомендацій:

а) ненормований робочий день може застосовуватись до працівників, які «розподіляють час для роботи на власний розсуд». Схиляємося до думки, що за такої ситуації мова повинна йти про *гнучкий режим робочого часу*, сутність та процедура застосування якого викладені в Методичних рекомендаціях щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики від 04.10.2006 р. № 359;

---

<sup>1</sup> Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів : наказ Міністерства транспорту та зв'язку України від 07.06.2010 р. № 340 // Офіційний вісник України. – 2010. – № 73. – Ст. 2610.

б) ненормований робочий день може застосовуватись до працівників, «робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство)». Не зовсім зрозуміло, який період часу береться за основу, коли говориться про невизначеність тривалості робочого часу: якщо це – календарний рік, то йдеться про сезонність роботи, яка сама по собі навряд чи може ставати причиною застосування ненормованого робочого часу; якщо на увазі маються менші проміжки часу (тиждень чи день), то постає питання про те, що слугує причиною такої невизначеності і що врешті-решт заважає вести облік робочого часу таких працівників? У будь-якому разі змістовне значення цієї норми потребує пояснень.

Переконані, що в законодавстві повинні бути закріплені більш чіткі критерії віднесення працівників до переліку працівників з ненормованим робочим днем, ніж ті, що містяться в чинній редакції Рекомендацій. Відповідні зміни сприяли би більш високому рівню захисту прав працівників, які часто без достатніх підстав потрапляють у відповідні переліки і змушені дотримуватися розпоряджень роботодавця щодо залишення на роботі по закінченні робочого дня.

УДК 349.2

**ФАКТИЧНИЙ ДОПУСК ПРАЦІВНИКА ДО РОБОТИ  
БЕЗ ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА НЕПОДАННЯ  
ПОВІДОМЛЕННЯ ДФС ПРО ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ:  
РОЗМЕЖУВАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ**

**Андрушко А. В.,**

*доцент кафедри трудового,  
земельного та господарського права  
Хмельницького університету  
управління та права,  
канд. юрид. наук, доцент*

Усвідомлення важливості легалізації праці в Україні на сучасному етапі економічного розвитку спонукає здійснити короткий огляд розмежування відповідальності роботодавця за порушення вимог ч. 3 ст. 24 КЗпП<sup>1</sup> задля актуалізації необхідності більш чіткого окреслення санкцій. Зокрема, ч. 2 ст. 265 КЗпП

---

<sup>1</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322–VIII / Верховна Рада України. Законодавство України. – URL [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

© Андрушко А. В., 2016