

Свічкарьова Я.В.,
канд. юрид. наук, доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ДОГОВІР ПРО РОБОТУ ЗА ВИКЛИКОМ: ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРОВЕДЕННЯ ІНСТРУКТАЖІВ З ОХОРОНИ ПРАЦІ

У зв'язку із стрімким поширенням нетипових форм зайнятості в нашій країні з'являються багаточлені публікації фахівців з пропозиціями врегулювання таких форм на законодавчому рівні, оскільки чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), що був прийнятий за радянські часи, на сьогодні не в змозі «адекватно» регулювати відносини між працівниками та роботодавцями, особливо у зазначеній сфері.

Дійсно, застосування нестандартних форм зайнятості дозволяє посилювати гнучкість ринку праці, однак недостатня правова урегульованість (а іноді її відсутність) таких форм тягне за собою погіршення умов праці та зменшення соціальної захищеності працівників. Зокрема, це стосується питань охорони праці.

Вважаємо за доцільне розглянути проблемні питання проведення інструктажів з охорони праці на прикладі договору про роботу за викликом, оскільки умови таких договорів в науці трудового права залишаються одними із малодосліджених.

Сутність роботи за викликом полягає в тому, що «...передбачається можливість наймача притягувати працівника за викликом у випадку необхідності із вказівкою або без вказівки тривалості робочого дня».¹ Таке визначення можна пояснити тим, що «...виконання роботи працівниками в цілому залежить від ступеня завантаженості роботодавця, його потреби у додатковій робочій силі, передбачити яку заздалегідь часом буває неможливо».² О. Прилипко визначає роботу за викликом як «...працю особи за попередньо обумовленою трудовою функцією, що виконується нею періодично – за викликом роботодавця в разі виникнення в нього необхідності такого виклику».³

Особливість трудового договору з працівником за викликом обумовлена видозмінами організаційного критерію, який виявляється у встановленні «достатньо своєрідного» режиму робочого часу. Тобто дата, час початку та закінчення, тривалість роботи при кожному виклику не встановлені заздалегідь. Правила внутрішнього трудового розпорядку, що діють на підприємстві, не поширюються на такого працівника взагалі, або поширюються з певним винятком, а розподілення та облік робочого часу та часу відпочинку відрізняються істотною специфікою.⁴ Договори про роботу за викликом поділяються на два види. Першим є так звані «угоди мінімум-максимум» (min-max contracts). У даному випадку встановлюється нижча межа робочого часу, відпрацювання якої повинен забезпечити роботодавець, а також верхня межа робочих годин, яку зобов'язаний

¹ Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник для ВУЗов [Текст] / И.Я.Киселев.– М, Велби: Проспект, 2005. – 360с.

²Шабанова М.А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров [Текст] : Диссертация на соискание ученой степени канд. юрид. наук:12.00.05 / М. А. Шабанова. – Ярославль, 2008. – 221с.

³ Прилипко О.С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів [Текст] : Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук: 12.00.05 /О. С. Прилипко. – Харків, 2014. – 20 с.

⁴ Никитина Н.Р. Режим гибкого рабочего времени [Текст] / Н.Р. Никитина // Российский ежегодник трудового права. - СПб.: Санкт-Петербургский гос. ун-т, 2009. – № 5. – С. 231-244.

відпрацювати працівник за наявності виклику. У разі, якщо роботодавець притягує працівника до роботи, яка є меншою ніж мінімальна межа, працівникові повинна бути виплачена така винагорода, яка була б виплачена, якщо працівник відпрацював би встановлений мінімум часу. Другий вид отримав назву договір «нуль годин» (zero-hours contract), сутність якого полягає в тому, що за його умовами роботодавець не зобов'язаний надати працівникові роботу та не несе відповідальність (наприклад, у вигляді виплати визначеної компенсації) за її ненадання.¹ При цьому ні мінімальна тривалість робочого часу, ні режим роботи сторонами не узгоджуються. Можливо, робота не буде надана зовсім, що позбавляє працівника гарантій зайнятості та отримання заробітної плати.

Отже, в договорах про роботу за викликом визначальною є умова про «своєрідний» робочий час, який оплачується незалежно від видів договорів («мінімум-максимум» чи «нуль годин»). Крім того, існує умова щодо часу «очікування» роботи - періоду, в який працівник повинен знаходитись в режимі «доступності» до роботодавця та готовності стати до роботи. Виходячи з практики укладання договорів про роботу за викликом в країнах Європи, можна зробити висновок про те, що під час очікування працівник або зобов'язаний знаходитися у приміщеннях роботодавця, або має право перебувати в будь-якому місці на свій власний розсуд, однак бути «доступним» до роботодавця та готовим стати до виконання своїх трудових обов'язків.

Оплата праці в договорі про роботу за викликом також має певні особливості. Так, на думку науковців «...трудовим договором про роботу за викликом відбувається модифікація майнового критерію»,² оскільки умова про оплату праці

¹ Коркин А.Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: правовая природа, зарубежное законодательство и российские перспективы: [Текст] / А.Е. Коркин. – М.: Инфотропик Медиа, 2013.– 208 с.

² Прилипко О.С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів [Текст] : Дисертація на здобуття наукового ступеня канд. юрид. наук : 12.00.05 / О.С. Прилипко. – Київ, 2014. – 215с.

в даному випадку має «...плаваючий характер».¹ Дійсно, при роботі за викликом працівник отримує заробітну плату за фактично виконану роботу, однак більш яскраво такі особливості виявляються у договорі «мінімум-максимум»: у разі невідпрацювання працівником встановленого мінімуму годин - останньому повинна бути виплачена така заробітна плата, яку б він отримав при відпрацюванні встановленого мінімуму.

Виходячи з викладеного вище, в договорі про роботу за викликом є особливі умови щодо робочого часу та його оплати (може оплачуватися як «мінімум-максимум» так і фактично відпрацьований період (договір нуль годин)) та часу очікування, в період якого може надаватися певна компенсація.

При такому нестандартному режимі робочого часу особливої актуальності набуває питання: в який саме час повинні проводитися інструктажі з питань охорони праці з працівником та яким чином цей період оплачувати?

Слід зазначити, що державна політика в галузі охорони праці спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням та базується на принципах пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці. Відповідно ст.153 КЗпП на власника або уповноважений ним орган покладається систематичне проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони, а ст. 29 КЗпП визначає, що до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний: проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

В Типовому положенні про порядок проведення і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за

¹ Браун Е.А. Понятие нетипичной занятости и классификация ее видов // Предпринимательство и право. Информационно-аналитический портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://lexandbusiness.ru>

охороною праці 26.01.2005 №15¹ (далі - Положення) визначено, що «...працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи проходять на підприємстві за рахунок роботодавця інструктажі...». Цим Положенням визначено види інструктажів, умови та порядок їх проведення.

Так, вступний інструктаж проводиться з усіма працівниками, які приймаються на постійну або тимчасову роботу. Вступний інструктаж проводиться спеціалістом служби охорони праці або іншим фахівцем відповідно до наказу (розпорядження) роботодавця. Вступний інструктаж проводиться в кабінеті охорони праці або в приміщенні, що спеціально для цього обладнано. Запис про проведення вступного інструктажу для осіб, які приймаються на роботу відповідно до наказу (розпорядження) роботодавця робиться в журналі реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці.

Первинний інструктаж проводиться до початку роботи безпосередньо на робочому місці з працівником: новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство або до фізичної особи, яка використовує найману працю; який переводиться з одного структурного підрозділу підприємства до іншого; який виконуватиме нову для нього роботу тощо. Первинний інструктаж на робочому місці.

Повторний інструктаж проводиться на робочому місці індивідуально з окремим працівником або групою працівників, в терміни, визначені нормативно правовими актами з охорони праці, які діють у галузі, або роботодавцем (фізичною особою, яка використовує найману працю) з урахуванням конкретних умов праці, але не рідше: на роботах підвищеної небезпеки - 1 раз на 3 місяці; для решти робіт - 1 раз на 6 місяців.

Позаплановий інструктаж проводиться з працівниками на робочому місці або в кабінеті охорони праці: при введенні в дію нових або переглянутих нормативно-

¹ Типове положення про порядок проведення і перевірки знань з питань охорони праці, затв. Наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 № 15. // Офіційний вісник України. – 2005. – № 8. – Ст. 455.

правових актів з охорони праці, а також при внесенні змін та доповнень до них; при зміні технологічного процесу, заміні або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших факторів, що впливають на стан охорони праці; при порушеннях працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці, що призвели до травм, аварій, пожеж тощо; при перерві в роботі виконавця робіт більш ніж на 30 календарних днів - для робіт підвищеної небезпеки, а для решти робіт - понад 60 днів.

Цільовий інструктаж проводиться з працівниками: при ліквідації аварії або стихійного лиха; при проведенні робіт, на які відповідно до законодавства оформлюються наряд-допуск, наказ або розпорядження.

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі проводить безпосередній керівник робіт (начальник структурного підрозділу, майстер) або фізична особа, яка використовує найману працю. Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі завершуються перевіркою знань. При незадовільних результатах перевірки знань, умінь і навичок щодо безпечного виконання робіт після первинного, повторного чи позапланового інструктажів протягом 10 днів додатково проводяться інструктаж і повторна перевірка знань.

Отже, виходячи з норм вказаного Положення навчання та інструктажі з питань охорони праці повинні відбуватися на підприємстві, установі, організації і проводитися фахівцями. Крім того, повторний інструктаж повинен проводитися періодично. Однак, чіткого визначення в який саме час повинні проводитися інструктаж ні в Законі, ні в положенні не визначено, а лише зазначено, що ці заходи відбуваються «...під час прийняття на роботу і в процесі роботи» та «... за рахунок роботодавця».

Не викликає сумнівів в тому, що при роботі за викликом час проведення інструктажів повинен оплачувати працівникові роботодавець. Однак, звертаючи увагу на «нетиповість» робочого часу постає питання: в який же саме час проводити вказані заходи? Від цього залежатиме й оплата цього часу.

На нашу думку, при вирішенні цього питання необхідно враховувати такі моменти: по-перше, сутність роботи за викликом полягає у швидкому реагуванні працівника на виклик роботодавця (готовність стати до роботи), а потребу в цьому виклику (виникненні виробничого завдання) роботодавець заздалегідь передбачити не в змозі; по-друге, навчання, інструктаж, перевірка знань з питань охорони праці займає певний час, який встановлюється в локальних нормативно-правових актах підприємства, установи, організації; по-третє, виходячи з того, що працівник не може бути допущений до роботи без проведення інструктажу і перевірки знань з питань охорони праці, ці заходи повинні бути проведено до моменту першого виклику працівника, тобто до моменту виникнення першого виробничого завдання.

Виходячи з викладеного вище, на нашу думку, навчання та інструктаж з питань охорони праці доцільно проводити саме в період очікування працівником роботи. Безумовно, цей час має бути оплачений роботодавцем.

В умовах відсутності спеціального законодавства, що регламентує працю працівників за викликом, основними регуляторами взаємовідносин таких працівників та роботодавців є локальне та індивідуальне регулювання. Таким чином, питання щодо часу проведення навчання та інструктажів з питань охорони праці та оплата цього періоду можна віднести цілком до індивідуального регулювання.