

П. Ю. Світайло, здобувач

Харківський національний педагогічний університет ім. Г. С. Сковороди,
кафедра цивільно-правових дисциплін,
вул. Артема, 29, м. Харків, 61300, Україна

АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

У статті йдеться про важливість кодифікаційного процесу для побудови цілісної системи нового трудового законодавства України, аналізуються окремі аспекти поняття робочого часу, запропонованого у проекті Трудового кодексу України.

Ключові слова: трудове право, проект Трудового кодексу, поняття робочого часу.

Перетворення відносин власності, різноманітність організаційно-правових форм господарювання, свобода підприємницької діяльності — ось фактори, які істотно вплинули на методи правового регулювання трудових відносин та сферу дії трудового законодавства за роки незалежності України. Сучасний етап розвитку нашого суспільства чітко виявив консерватизм правової системи, яка дісталася нам від Радянського Союзу, та підтвердив її невідповідність ринковій економіці. Українські реалії свідчать, що поряд з видатними теоретичними надбаннями радянської юридичної науки, які є глобальною основою вітчизняної правової думки, діє безліч норм, що є гальмом розвитку суспільних відносин у трудовій сфері, а не позитивним інструментом правового регулювання.

Про важливість кодифікаційного процесу для побудови цілісної системи нового трудового законодавства України написано безліч праць. Досвід кодифікації інших галузей права в Україні (цивільне, кримінальне, земельне, адміністративне, процесуальне тощо) свідчить на користь побудови системи законодавства про працю за традиційною схемою, коли в центрі цієї системи є Кодекс України про працю [1, 18]. Ми поділяємо думку В. С. Венедиктова, який стверджує, що кодифікації, як правило, підлягають правові норми, які характеризують зміст окремих інститутів трудового права. Це, в свою чергу, веде до необхідності розробки нової структури Кодексу, а також дозволяє провести юридичний аналіз існуючих правових норм та створити нові норми відповідно до суспільних відносин ринкової економіки з урахуванням перспектив на майбутнє [2, 36].

За підтримки Міжнародного бюро праці робота над проектом Трудового кодексу України ведеться вже восьмий рік. Останні п'ять років робота над проектом перемістилася до Верховної Ради України, яка 20 травня 2008 року прийняла за основу проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1108), поданий народними депутатами України Хара В. Г., Сухим Я. М. та Стояном О. М. 2 жовтня 2008 року проект був підготовлений до другого читання.

В цілому, проект Трудового кодексу у сучасному вигляді представляє собою більш раціональне регулювання трудових відносин, хоча не можна не погодитися з В. Ротанем, який стверджує, що проект містить окремі демагогічні положення, які є декларативними через нереальність для здійснення та відображають соціалістичний досвід використання закону для пропаганди [3].

У проекті чітко простежується намагання законодавця через введення нових положень, що стосуються прав та інтересів і працівників, і роботодавців, досягнути

ставини (виклик на роботу поза графіком, виробничої необхідності і ін.) повинен знаходитися на визначеному йому робочому місці і виконувати трудові обов'язки [10, 21].

В. С. Венедиктов та В. М. Венедиктова, даючи поняття робочого часу у сучасних умовах, стверджують, що робочий час — це час, встановлений законом чи колективним договором, а також на основі закону за згодою сторін, протягом якого працівник у відповідності до правил внутрішнього трудового розпорядку повинен виконувати свою трудову функцію [11].

Підсумовуючи теоретичні твердження та порівнюючи запропоновані визначення з визначенням проекту, треба відмітити, що в умовах різноманіття форм власності та рівності сторін трудового договору визначення є досить вдалим і відповідає сучасним умовам. У ньому відсутнє посилення на закон, однак вказано, що працівник діє відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору, які приймаються, укладаються згідно із законом. І у законі відповідні норми передбачені.

У проекті Трудового кодексу України вперше у трудовому законодавстві України на законодавчому рівні визначається склад робочого часу, що надає регулюванню робочого часу значно більшої визначеності, ніж раніше. О. І. Процевський ще у 1982 році писав: “Назріла необхідність розробки єдиної схеми складу робочого часу, у якій слід було б передбачити, які періоди часу включаються до робочого часу, а які повинні бути з нього виключені із зазначенням порядку оплати” [12]. Така єдина схема до цього часу не розроблена, однак, законодавчий початок на рівні головного нормативного акту галузі цій роботі покладений.

За проектом, до складу робочого часу включається час виконання працівником трудових обов'язків, підготовчо-завершальний період (час отримання трудового завдання, отримання матеріалів та інструментів, товарів, ознайомлення з технічною документацією, відповідно до якої повинна виконуватися робота, час підготовки і прибирання робочого місця, здавання готової продукції тощо), час перерв для внутрішньозмінного відпочинку, задоволення особистих потреб, обігрівання тощо.

Як бачимо, наведений перелік, по-перше, не є вичерпним. По-друге, прямо не встановлена можливість вирішення цього питання у колективному договорі, однак така можливість положеннями кодексу про колективний договір теж не заперечується.

Наостанок, хотілося б звернути увагу на положення третьої глави книги четвертої проекту “Особливості регулювання трудових відносин за участю юридичних осіб — суб'єктів малого підприємництва, фізичної особи — підприємця”. Вважаємо, що кодекс повинен працювати на перспективу і давати можливість розвитку правового регулювання безпосередньо на місцях. Однак, поділяємо думку, викладену у Коментарі Проекту Трудового кодексу України, підготовленому фахівцями Інституту проблем законодавства ім. Ярослава Мудрого, які вважають, що ця глава майже в цілому не відповідає як нормам чинного трудового законодавства, так і загальним нормам, що містяться в проекті, оскільки передбачає надання роботодавцю права самостійно врегульовувати майже всі питання трудових відносин, в тому числі і режим роботи.

На трудові відносини за участю юридичних осіб — суб'єктів малого підприємництва за прийнятим за основу проектом поширювалася чинність генеральної, галузевої та регіональної угод, якщо роботодавець і працівники суб'єкта малого підприємництва об'єдналися у відповідні організації для ведення переговорів і підписання таких угод. За редакцією проекту, підготовленого до другого читання, на них поширюються мінімальні соціальні гарантії, встановлені колективними угодами. За відсутності первинної профспілкової організації режим роботи встановлюється роботодавцем — суб'єктом малого підприємництва самостійно, що перед-

бачає його поділ на частини та підсумований облік робочого часу з дотриманням вимог щодо тривалості робочого часу. До того ж графік роботи працівників може передбачати їх залучення до роботи у загальний вихідний день, у дні державних і релігійних свят.

На нашу думку, дія цих норм у сучасній економічній ситуації в Україні приведе до фактичного позбавлення працівників юридичних осіб — суб'єктів малого підприємництва, фізичної особи — підприємця будь-яких прав. Мінімальні гарантії на законодавчому рівні повинні зберігатися, інакше основні засади правового регулювання трудових відносин, наведені у загальних положеннях проекту, будуть виключно декларацією.

Література

1. Симород З., Хуторян Н. Нове законодавство України про працю: яким йому бути? // *Україна: аспекти праці*. — 1995. — № 1–2. — С. 50.
2. Венедиктов В. С. Трудове право України в умовах ринкової економіки: проблеми та перспективи // *Вісник Університету внутрішніх справ*. — 1997. — Випуск 2. — С. 187.
3. Ротань В. Новий Трудовий кодекс України: напередодні прийняття // *Довідник кадровика*. — 2005. — № 10. — С. 10.
4. Ярхо А. Реформа трудового законодательства: рабочее время // *Социалистический труд*. — 1989. — № 11. — С. 84.
5. Пашерстник А. Е. Курс советского трудового права. — Киев, 1941. — С. 238.
6. Александров Н. Г. Советское трудовое право. — Москва: Госюриздат, 1959. — С. 219.
7. Муксинова Л. А. Рабочий день и рабочая неделя по советскому трудовому праву. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.0.05 / Москва, 1962. — С. 4.
8. Процевский А. И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву. — Москва: Госюриздат, 1963. — С. 15–16.
9. Гинцбург Л. Я. Проблемы рабочего времени в СССР // *Проблемы трудового права*. — Москва, 1968. — С. 159.
10. Островский Л. Я. Законодательство о рабочем времени и времени отдыха и повышение эффективности общественного производства // *Трудовое право и эффективность общественного производства*. — Москва, 1972. — С. 217.
11. Венедиктов В. С., Венедиктова В. М. Рабочее время и время отдыха по действующему законодательству о труде Украины. — Харьков, 1998. — С. 12–13.
12. Процевский А. И. Гуманизм норм советского трудового права. — Харьков, 1982. — С. 50.

П. Ю. Свитайло, соискатель

Харьковский национальный педагогический университет им. Г. С. Сковороды,
кафедра гражданско-правовых дисциплин,
ул. Артема, 29, г. Харьков, 61300, Украина

АСПЕКТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В ПРОЕКТЕ ТРУДОВОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ

РЕЗЮМЕ

В статье речь идет о важности кодификационного процесса для построения целостной системы нового трудового законодательства Украины, анализируются отдельные аспекты понятия рабочего времени, предложенного в проекте Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: трудовое право, проект Трудового кодекса, понятие рабочего времени.