

10. Про зовнішньоекономічну діяльність: Закон України від 16 квітня 1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 29. – Ст. 377.

11. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 11. – ст. 461.

12. Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 19: наказ Міністерства фінансів України від 07 липня 1999 р. // Офіційний вісник України від 13.08.1999. – 1999 р. – № 30. – Ст. 205.

13. Про затвердження Інструкції з бухгалтерського обліку операцій з цінни-

ми паперами в банках України: постанова Правління Національного банку України від 03 жовтня 2005 р. // Офіційний вісник України від 09.11.2005. – 2005 р. – № 43. – Ст. 26. – Ст. 2718.

14. Класифікація організаційно-правових форм господарювання ДК 002-2004: наказ Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28.05.2004 р. № 97 // <http://zakon1.rada.gov.ua>.

15. Правове регулювання господарських відносин за участю промислових підприємств. За ред. В.М.Гайворонського та В.П. Жушмана. – Х., Право, 2000. – С. 288.

УДК 349.2

С. Черноус,

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Н. Паламарчук,

студент II курсу магістратури юридичного факультету
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

НЕНОРМОВАНИЙ РОБОЧИЙ ДЕНЬ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

На сьогодні коло працівників з ненормованим робочим днем є досить широким, і практика йде по шляху його подальшого розширення. Історично таку категорію працівників було виокремлено за ознакою того, що їх праця не обмежувалася нормальною тривалістю робочого часу (примітка до ст. 94 Кодексу законів про працю УСРР 1922 р. [1]). З того часу умови праці працівників з ненормованим робочим днем значно змінилися, проте законодавство – майже ні.

Відсутність повноцінного правового регулювання ненормованого робочого часу викликає ряд запитань, які потребують теоретичного та практичного вирішення. Їх актуальність обумовлена і тим, що у науковій літературі

майже відсутні спеціальні дослідження обраної теми. Лише Н.К. Воеводенко присвятила дисертаційне дослідження обраному питанню ще у 1976 р. Переважна більшість науковців розглядають проблеми ненормованого робочого дня у контексті робочого часу взагалі (М.Г. Александров, В.М. Венедиктова, Л.Я. Гінцбург, О.С. Заржицький, Л.А. Муксінова, Л.Я. Островський, О.І. Процевський, А.А. Юрченко та інші).

Аналіз законодавства та юридичної літератури дає підстави стверджувати, що дискусійними і такими, що потребують подальшого наукового опрацювання, залишаються питання визначення істотних ознак ненормованого робочого дня та відмежування його від інших режимів (зокрема, надурочних робіт), меж



та рівня правового регулювання означеного режиму сьогодні та в майбутньому

Метою даної статті є висвітлення указаних проблем та формулювання пропозицій щодо їх вирішення.

У науці трудового права висловлюються різні підходи до розуміння категорії «ненормований робочий день». Зокрема:

1. Ненормований робочий день – це робочий день, який обмежується не у часі, а об'ємом роботи (М. Г. Александров [2, с. 203], Є.О. Панова [3, с. 56]).

2. Ненормований робочий день – такий вид робочого дня, тривалість якого визначається нормою робочого часу, хоча у випадку крайньої необхідності може мати місце робота у позаурочний час без додаткової оплати (О. І. Процевський [4, с. 136]).

3. Ненормований робочий день – це особливий вид робочого часу, що встановлюється для певної категорії працівників нормативно або угодою сторін і допускає можливість у разі потреби виконання цими працівниками своїх трудових обов'язків після закінчення робочого дня без спеціального документального оформлення (А.А. Юрченко [5, с. 601]).

4. Ненормований робочий день – це режим робочого часу (В.В. Жернаков [6, с. 166-167], Л.А. Муксінова [7, с. 113] та інші).

5. Ненормований робочий день – це відхилення від нормальної тривалості робочого часу (В.М. Венедиктова [8, с. 7], О.С. Заржицький [9, с. 6]).

6. Ненормований робочий день – це умови праці, які полягають або у відповідальному характері праці, або у можливості перепрацювання особами, облік робочого часу яких має труднощі (Н.К. Воеводенко [10, с. 8] та інші).

Проаналізувавши вказані визначення, можна зробити наступні висновки. По-перше, слушною є позиція Л.Я. Островського, який зазначає, що ненормований робочий день не слід визначати через різновид робочого дня, оскільки ненормований робочий день не є якоюсь особливою нормою

робочого часу, який відрізняється від нормального або скороченого робочого дня, і у зв'язку з цим не може бути поставлений в один ряд з останніми [11, с. 53]. Відповідно, ненормований робочий день не є різновидом робочого дня.

По-друге, визначення ненормованого робочого дня через спеціальний або особливий режим робочого часу є більш доцільним з огляду на наступне. Під режимом робочого часу розуміють розподіл нормативів робочого часу в межах певного календарного періоду. Режим робочого часу передбачає: структуру робочого тижня, тривалість щоденної роботи, час початку і закінчення робочого дня, час і тривалість перерви для відпочинку і харчування тощо [12, с. 194]. На працівників з ненормованим робочим днем поширюються: обмеження щодо нормальної тривалості робочого часу в межах 40 годин на тиждень (ст. 50 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [13]), внутрішній трудовий розпорядок тощо. Ця теза підкреслюється і у п. 4 Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених наказом Міністерства праці і соціальної політики України від 10.10.1997 р. № 7 (далі – Рекомендації [14]). У зв'язку з цим вважаємо, що робочий час недоцільно розглядати як відхилення від нормальної тривалості робочого часу, а слід вважати особливим режимом робочого часу. Одночасно, на нашу думку, визначення робочого часу через умови праці у певній мірі також є виправданим, оскільки у п. 2 ч. 1 ст. 76 КЗпП [13], п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про відпустки» [15] передбачається надання щорічної додаткової відпустки працівникам з ненормованим робочим днем за особливий характер праці. Але знову ж таки далі Н.К. Воеводенко пише про перепрацювання, з чим не погоджуюсь у зв'язку з викладеними вище обставинами.

Відсутність чітко визначених ознак ненормованого робочого дня усклад-



нює не лише розуміння такого режиму робочого часу, а й дозволяє роботодавцю зловживати правом. У науковій літературі відмічається, що ненормований робочий день на практиці часто використовується роботодавцем як схема обходу застосування надурочних робіт [16]. У зв'язку з цим актуальним є питання щодо відмежування ненормованого робочого дня від надурочних робіт.

Як точно відзначає М. Московченко, ненормований робочий день відрізняється від надурочних робіт тим, що останні виконуються понад встановлену тривалість робочого дня, а ненормований робочий день означає неможливість нормування часу робочого процесу протягом робочого дня [17, с. 71]. Також слід зазначити, що надурочні роботи застосовуються тільки у випадках, передбачених ст. 62 КЗпП [13]. Робота ж у режимі ненормованого робочого дня застосовується у разі виробничої потреби і щодо конкретних категорій працівників.

Слід також звернути увагу, що у п. 16 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 24.12.1999 р. № 13 «Про практику застосування законодавства про оплату праці» передбачено, що не є надурочною робота працівника з ненормованим робочим днем понад установлену норму робочого часу, крім випадків виконання за дорученням роботодавця роботи, що не входила до кола його обов'язків [18].

Необхідно відзначити і те, що для надурочних робіт встановлені граничні норми їх застосування ст. 65 КЗпП [13], що не встановлені для працівників з ненормованим робочим днем. До того ж, законодавством передбачений спеціальний порядок залучення працівників до надурочних робіт. Якщо ж говорити про працівників з ненормованим робочим днем, то відповідним режим роботи їм встановлюється, як правило, при прийнятті на роботу, хоча, за взаємною згодою сторін, або в порядку ч. 3 ст. 32 КЗпП України [13] може бути встановлений і згодом.

Як вже було зазначено, проблемними залишаються і питання нормативного урегулювання означеного режиму робочого часу. У главі IV КЗпП [13], яка присвячена регламентації робочого часу, такий режим робочого часу, як ненормований робочий день, не встановлюється. Водночас у ст. 76 КЗпП [13] та п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про відпустки» [15] передбачається надання щорічної додаткової відпустки працівникам з ненормованим робочим днем за особливий характер праці. Відповідно складається алогічна ситуація: як режим робочого часу ненормований робочий день не закріплено, а щорічна додаткова відпустка за роботу у відповідних умовах наявна.

Згадку про ненормований робочий день також можна знайти у досить застарілих документах: Постанові Народного комісаріату праці СРСР від 13.02.1928 р. № 106 «Про працівників з ненормованим робочим днем» (далі – Постанова), Рекомендаціях, Положенні про робочий час і час відпочинку водіїв автотранспортних засобів, затвердженому наказом Міністерства транспорту України від 17.01.2002 р. № 18. Але враховуючи, що Постанові вже 85 років, а Рекомендації мають відповідно рекомендаційний характер, можна сказати, що регулювання на законодавчому рівні, по суті, відсутнє. У зв'язку з цим необхідно, на нашу думку, підтримати пропозицію, яка вже висловлювалась у науковій літературі щодо необхідності доповнення КЗпП відповідною статтею, яка б регулювала ненормований робочий день [5, с. 600; 9, с. 127].

На відміну від чинного КЗпП у проектах Трудового кодексу України від 04.12.2007 № 1108 та від 22.04.2013 № 2902 вже приділена увага ненормованому робочому дню. При цьому статті, які регламентують ненормований робочий день, ідентичні за змістом і навіть збережене структурне розміщення у проектах: ст. 154 розміщена у §3 «Робота понад норму робочого часу» кн. 3 [19; 20]. На нашу думку, слід погодитись з позицією науковців, які



вважають, що ця стаття мала б розміщуватись у §2 «Режим робочого часу» [21, с. 38], враховуючи аргументи, що вже наводилися вище.

Переходячи від місця вказаної статті у проектах до власне її змісту, слід відзначити, що регулювання означеного питання потребує удосконалення. Відповідно до ст. 154 проектів робота на умовах ненормованого робочого часу передбачає, що працівник епізодично за вказівкою роботодавця або без такої зобов'язаний працювати понад норму робочого часу. У разі якщо працівник з ненормованим робочим днем залучається роботодавцем до роботи понад норму робочого часу систематично, така робота вважається надурочною [19; 20]. Визначення ненормованого робочого дня, таким чином, є нечітким. Виникає дуже багато питань, на які проекти не дають відповідей, зокрема: 1) критерії визначення епізодичної та систематичної роботи; 2) як співвідносити положення ч. 2 ст. 154 проектів зі ст. 151 проектів, яка встановлює вичерпний перелік випадків, коли допускається залучення працівника до надурочних робіт, якщо такої підстави, як «залучається роботодавцем до роботи понад норму робочого часу систематично», у переліку немає.

Також незрозумілим є положення і ч. 3 ст. 154 проектів, яке передбачає надання щорічної додаткової трудової відпустки чи/і встановлення підвищеного розміру оплати праці працівникам з ненормованим робочим днем [19; 20]. Знову ж таки, виникають питання: у яких випадках надається відпустка, у яких передбачається підвищений розмір оплати праці, а коли надається і те, і інше?

Таким чином, можна зазначити, що регулювання ненормованого робочого дня у проектах Трудового кодексу у такому вигляді, в якому воно є зараз, не поліпшить ситуацію, яка існує сьогодні.

Підсумовуючи все викладене, можна зробити наступні висновки:

1. Пропонується розглядати ненормований робочий день, як це зроблено

у п. 1 Рекомендацій, тобто як особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. Міра праці у даному випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, але також колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням).

2. Необхідно доповнити КЗпП статтею (статтями), які б регулювали ненормований робочий день і містили наступні елементи: поняття «ненормованого робочого дня», перелік осіб, до яких може застосовуватись відповідний режим робочого часу, порядок його (переліку) уточнення на локальному рівні, компенсації за роботу у вказаних умовах (якщо декілька видів компенсацій, то чітко зазначити, у яких випадках, який вид застосовується), обмеження, пов'язані з повноцінним щоденним відпочинком працівника, який працює у таких умовах.

3. Ненормований робочий день відрізняється від надурочних робіт за низкою критеріїв: співвідношення з нормуванням робочого процесу, випадки залучення, категорії працівників, компенсація за відповідну роботу, граничні норми застосування.

4. Доцільно допрацювати проекти Трудового кодексу України у контексті врегулювання питання щодо ненормованого робочого дня таким чином, щоб були дані відповіді на всі запитання, які виникають при прочитанні проектів сьогодні.

Ключові слова: ненормований робочий день, особливий режим робочого часу, особливі умови праці.

У статті досліджуються окремі проблемні аспекти правової регламентації ненормованого робочого дня. Розглядається проблематика доктринальних підходів до визначення такого режиму робочого часу, відмежування поняття ненормованого робочого часу від суміжних; проблеми проектного законодавства в цій частині.





В статье исследуются отдельные проблемные аспекты правовой регламентации ненормированного рабочего дня. Рассматривается проблематика доктринальных подходов к определению такого режима рабочего времени, отличие понятия ненормированного рабочего времени от смежных; проблемы проектного законодательства в этой части.

Some problematic aspects of the legal regulation of the irregular working day are explored in this article. The problems under consideration are: the doctrinal approaches to the definition of such mode of working time, the difference between the definitions of the irregular working day from the adjacent categories, the project legislation in this part.

Література

1. Кодекс законів про працю УСРР (1922 р.) (Витяг) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://textbooks.net.ua/content/view/1063/17/>. – Назва з екрану.
2. Александров Н.Г. Советское трудовое право / Н.Г. Александров, А.Е. Пашерстник. – Москва, 1952. – 448 с.
3. Панова Е.А. Правовое регулирование труда в совхозах. – М. : Госюриздат, 1960. – 151 с.
4. Процевский А.И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву / А.И. Процевский. – М., 1963. – 182 с.
5. Юрченко А.А. Ненормированный рабочий час та правові проблеми його використання в Україні // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2012. – № 25. – С. 595–604.
6. Трудовое право в вопросах и ответах / под. ред. В.В. Жернакова. – Х. : Одиссей, 2000. – 624 с.
7. Муксинова Л.А. Проблемы регулирования рабочего времени в СССР / Л.А. Муксинова – Москва, 1969. – 216 с.
8. Венедиктова В.М. Правове регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В.М. Венедиктова [Електронний ресурс]. – 15 с. – Режим доступу : <http://www.ukrreferat.com/index.php?referat=80320>. – Назва з екрану.
9. Право рабочего часу : моногр. / О.С. Заржицький, Р.С. Кірін. – Д. : Національний гірничий університет, 2010. – 180 с.
10. Воеводенко Н.К. Правовое регулирование труда работников с ненормированным рабочим днем : автореф. дисс. на соиск. ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Н.К. Воеводенко. – М., 1976. – 21 с.
11. Островский Л.Я. Рабочее время по советскому трудовому законодательству / Л.Я. Островский. – Москва, 1963. – 155 с.
12. В.І. Щербина Трудове право України: підручник / За ред. В.С. Венедиктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
13. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – додаток № 50. – Ст. 375
14. Наказ Міністерства праці і соціальної політики України № 7 від 10.10.97 «Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.pau.ua/doc/?code=v0007203-97>. – Назва з екрану.
15. Закон України «Про відпустки» // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
16. Головка О. Ненормований робочий день, або чому роботодавець вважає, що може законно порушувати закон? [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://legal-collegium.com.ua/nenormovaniy-robotichij-den.html>. – Назва з екрану.
17. Московченко М. Ненормований робочий день // Юридична Україна. – 2003. – № 11. – С. 70–72.
18. Постанови Пленуму Верховного Суду України від 24.12.1999 р. № 13 «Про практику застосування законодавства про оплату праці» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>. – Назва з екрану.
19. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 04.12.2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947. – Назва з екрану.
20. Проект Трудового кодексу України № 2902 від 22.04.2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746. – Назва з екрану.
21. Лаврінченко О.В. Робочий час, його склад та види у контексті аналізу положень проекту Трудового кодексу України // Економіка, фінанси, право. – 2010. – № 1. – С. 35–39.

