

прожитковий мінімум працюючим і членам їхніх сімей), а на задоволення законних фінансових інтересів працюючих. Соціальне партнерство – механізм соціально-економічного розвитку роботодавця, регіону, держави. І вже як результат соціально-економічного розвитку зростатиме якість життя працюючих і членів їхніх сімей, підвищиться рівень добробуту населення.

У цьому контексті оплата праці виступає тим правовим інструментом, який, з одного боку, є доходом працюючого, з іншого – наповнює відповідний бюджет. Оплата праці виступає регулятором попиту і пропозиції на ринку праці. Вона впливає на рівень купівельної спроможності та споживчого попиту. Оплата праці виступає ключовим індикатором використання ресурсів праці. Вона, щонайменше, забезпечує: а) відтворення робочої сили: здоров'я, освіти і духовні потреби; б) формування якості трудового потенціалу; в) стимулювання продуктивності праці; г) існування добросовісної конкуренції на ринку праці за рахунок вирівнювання рівня оплати праці; д) стимулювання роботодавців до застосування трудозберігаючих технологій; е) наповнення фондів державних коштів; є) соціальні виплати майбутніх періодів. Отже, ключовим індикатором переходу рівня забезпечення працюючих від злиденного до рівня, що забезпечує нормальне життя працюючого та його сім'ї, є оплата праці, яка грошима забезпечує можливість працюючого і членів його сім'ї бути здоровими, освіченими та духовно і культурно задоволеними.

УДК 349.235

ОКРЕМІ ПИТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Красюк Т. В.,

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

Новий проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р. (далі – Проект) значною мірою відрізняється від попередніх тим, що з нього вилучені норми, які породжували гострі суперечки між роботодавцями і працівниками через порушення одного з обов'язкових принципів – балансу інтересів між сторонами трудового договору. Позитивним є і те, що у Проекті заповнено

необхідними нормами прогалини, які існували. Їх усунення, безумовно, сприятиме поліпшенню практики застосування трудового законодавства. Звичайно, вважати його бездоганим не можна, і це зрозуміло, адже в ньому, як і в будь-якій науково-практичній праці, є певні недоліки.

Наш науковий інтерес спрямований на питання режимів робочого часу, тому зосередимо увагу на відповідних статтях книги третьої проекту Трудового кодексу. Важливою перевагою цього Проекту є те, що в ньому вперше дано визначення поняття робочого часу, якого не було в чинному КЗпП. Цей крок дуже важливий, оскільки, як відомо, в юридичній літературі не існує єдиного погляду на зміст поняття «робочий час». Так, О. І. Процевський переконує, що робочий час треба розглядати крізь встановлений законом або угодою сторін час, упродовж якого працівник згідно з правилами внутрішнього розпорядку повинен виконувати виробничу роботу або службові обов'язки. Достатньо ґрунтовне поняття надає В. С. Венедіктов: «Робочий час можна визначити як час, який встановлено законом або колективним договором, а також за згодою сторін трудового договору на підставі закону, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку повинен виконувати свою трудову функцію.». Такі визначення поняття робочого часу вказують на те, що працівники зобов'язані виконувати свої трудові обов'язки протягом нормативів робочого часу. Норматив робочого часу – це встановлена законом або на його основі норма постійної тривалості робочого часу, що підлягає безпосередньому дотриманню протягом певного календарного періоду. Такими нормативами робочого часу є робочий день, робочий тиждень, робоча зміна, робочий місяць, робочий рік. Вибір календарного періоду, протягом якого розподіляється встановлена тривалість робочого часу, залежить від специфіки виробництва і режиму роботи підприємства, установи, організації. Виходячи з цього норми тривалості робочого часу повинні бути встановлені такими, щоб забезпечити сприятливі умови для виконання підприємством своїх функцій повного використання обладнання, злагодженої роботи підрозділів і служб підприємства, а також дотримання норм трудового законодавства з метою охорони здоров'я працівників та забезпечення їм часу відпочинку.

З поняттями «робочий час», «норми тривалості робочого часу» тісно пов'язано поняття «режим робочого часу», що визнача-

ється як порядок розподілу тривалості робочого часу з різних відрізків календарного часу для належного перебігу трудового часу та забезпечення вільного часу працюючим.

Автори Проекту, узагальнивши погляди вчених, у ст. 120 визначають, що робочий час – час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки. Відповідно до трудового законодавства до робочого часу можуть включатися інші періоди часу. Таким чином, у ст. 120 вперше надано на законодавчому рівні визначення робочого часу, яке характеризується лаконізмом формулювання і яке, проте, передає сутність цього важливого юридичного поняття. Однак доповнення до визначення: «Відповідно до трудового законодавства до робочого часу можуть включатися інші періоди часу», безумовно, потребує пояснення, уточнення, конкретизації. Так, наприклад, для працівника важливо знати, чи включати до робочого часу прибуття до робочого місця для виконання трудових обов'язків, спуск до забою в шахті, час доставки заготовок продукції до робочого місця, період здавання готової продукції та інші періоди перебування на підприємстві. На нашу думку, обов'язково слід включати до робочого часу простій з вини підприємства, у разі відсутності електроенергії або водопостачання, короточасні перерви для обігріву і відпочинку.

У чому полягають переваги цього Проекту? У ст. 121 чітко вказано, що нормальна тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень. Таким чином, вичерпано дискусію, яка тривала майже весь час з моменту обговорення попередніх проектів. Ця норма відповідає ст. 22 Конституції України, яка не допускає при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод, і конвенції МОП № 47 «Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень», у якій вперше у світі встановлено 40-годинний робочий тиждень для працівників, незалежно від сфери їх діяльності.

У дослідників тривалості робочого часу завжди виникало питання про те, чому саме восьмигодинний робочий день взято за норму? Протягом кількох століть питання законодавчого обмеження робочого часу було однією з основних вимог у боротьбі за економічні права. Багато політичних партій брали його на озброєння. Після Жовтневого перевороту першим законодавчим актом про працю став Декрет від 29 жовтня (11 листопада) 1917 р. «Про восьмигодинний робочий день». Пояснень, чому робочий день по-

винен тривати саме вісім годин, а не шість чи дев'ять, не існувало. Директор Інституту медицини праці НАМН України академік Ю. Кундієв довів, що на ухвалення Закону дуже вплинули наукові дослідження засновника школи фізіологів І. Сеченова, який звернув увагу на те, що оптимальне співвідношення в циклі «робота – відпочинок» природою закладене в роботі серця людини. Тривалість систоли і діастоли, зазвичай, мають співвідношення 1:2. При такому ритмі серце працює практично без перевтоми протягом усього життя людини. Таке співвідношення дає підстави вважати фізіологічно обґрунтованою саме 8-годинну тривалість робочого часу протягом доби. Таким чином, «8-годинний робочий день» став основоположною вимогою в обстоюванні прав трудящих. Встановлення 40-годинного робочого тижня є цілком науково обґрунтованим і таким, що відповідає основним принципам трудового права.

У зв'язку з вищевикладеним виникає питання про доцільність збереження норми та можливість встановлення в графіках змінності 24-годинної робочої зміни. Органи Міністерства охорони здоров'я наполягають у своїх роз'ясненнях на недопустимості використання режимів, змінною тривалістю 24 години. Як зазначає Ю. Кундієв, у реальних виробничих умовах результатом втрати стають помилкові дії, що призводять до аварійності та травматизму із втратою працездатності, а нерідко і з фатальними наслідками. Ці факти виявлено в промисловості, на транспорті, у лісовому господарстві і навіть у кіноіндустрії. Отже, те, що тривалість такої зміни призводить до перевтоми, є очевидним і не потребує додаткових доказів. На нашу думку, якщо виникає виробнича потреба, можна використовувати і такий режим робочого часу, але з можливістю працівника відпочивати. Проте навіть за цієї умови виконання роботи навряд чи буде ефективним. Не випадково в деяких країнах світу ці години називають годинами присутності, а не роботи. І це справедливо, адже остання передбачає виконання певних завдань.

Новою в Проекті є ст. 144, присвячена роботі на умовах ненормованого робочого дня. У ній вперше на рівні закону дано визначення ненормованого робочого дня, суть якого полягає в тому, що працівник епізодично за вказівкою роботодавця або без такої зобов'язаний працювати понад норму робочого часу. Більш точне визначення цього поняття вже міститься в Рекомендаціях щодо

порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, які затверджені наказом Мінпраці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 р. № 7. У них зазначено, що ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. Вважаємо, що саме це поняття ненормованого робочого дня найдоцільніше включити в ч. 1 ст. 144 Проекту. Працівник, який виконує роботу на умовах ненормованого робочого часу, не може виконувати її епізодично, адже ненормований робочий день може застосовуватися для осіб: 1) праця яких не піддається точному обліку; 2) робочий час яких поділяється за характером роботи на частини невизначеної тривалості; 3) які розподіляють час роботи на свій розсуд. Що стосується вказівки роботодавця виконувати роботу понад норму робочого часу, то така робота підпадає під категорію примусової праці. У ч. 2 ст. 144 Проекту зазначено, 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. У даній нормі слід чітко розмежовувати надурочні роботи, які вважаються роботою понад встановлену тривалість робочого часу (ст. 62 чинного КЗпП), та роботи на умовах ненормованого робочого дня.

На жаль, Проект не містить будь-якого регламентування питань про нестандартні режими робочого часу. Із розвитком інформаційних технологій та розширенням сфери послуг працівники багатьох професій стали менше перебувати в офісі, а деякі з них взагалі не мають робочого місця. У зв'язку з цим набувають популярності такі нестандартні режими робочого часу, як робота вдома або за викликом, віддалена робота або робота за межами робочого місця. І. Я. Кисильов розглядає такі режими, як суттєвий момент для індивідуалізації і персоналізації режиму праці. Реалії сучасних виробничих відносин, пов'язаних з появою нових способів, видів, умов виконання роботи, вимагають введення такого поняття, як «нестандартний режим робочого часу». Таким чином, авторам Проекту необхідно доповнити Закон статтею про нестандартні режими робочого часу.