

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА,
ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ
ТА СЛУЖБУ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ**

Матеріали
VII Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 16 листопада 2018 року)

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

Харків 2018

УДК 349.2; 349.3; 35.08
ББК 67.405(4Укр)
А 43

Друкується за рішенням оргкомітету відповідно до доручення
Харківського національного університету внутрішніх справ
від 23.07.2018 № 97

А 43 **Актуальні** проблеми трудового законодавства, за-
конодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах : матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. – Х. : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. – 427 с.

Збірник містить тези доповідей, які присвячені актуальним проблемам трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах. Для науковців, працівників органів праці та соціального захисту, державних службовців та службовців правоохоронних органів.

УДК 349.2; 349.3; 35.08
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, 2018

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

робіттю, є втрата заробітку у зв'язку з безробіттям застрахованої особи, яка звичайно працює, здатна до систематичної роботи у певній сфері, і яка шукає підходящу роботу, або у зв'язку з частковим безробіттям¹.

Таким чином, нормативізація наведених у даному пункті соціальних характеристик цілком або частково безробітної особи, зокрема нормативізація процесу пошуку нею підходящої роботи, вказує на те, що фундаментальними складовими будь-якої системи сприяння зайнятості, захисту від безробіття та допомоги по безробіттю є, з одного боку, активна державна та громадська багатостороння допомога цілком або частково безробітній особі, а з іншого – врахування за такою особою її попереднього статусу активно працюючої людини та її щире, активне прагнення якомога скоріше повернутися до соціалізованого кола працюючих, зайнятих людей.

УДК 349.2

ЧИ ПОТРІБЕН ТРУДОВОМУ ПРАВУ НЕНОРМОВАНИЙ РОБОЧИЙ ЧАС?

Новіков Д. О.,
*доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного
педагогічного університету імені
Г. С. Сковороди,
канд. юрид. наук*

Сучасний ринок праці перенасичений гнучкими механізмами впливу на трудові відносини. Здебільшого, такі механізми застосовуються з метою обходу чинного трудового законодавства у питанні додержання основних трудових прав працюючих. У сенсі робочого часу роботодавці апіорі зацікавлені у максимізації його тривалості для працівника при ефективному виконанні трудових функцій та адекватному результаті праці. Цього вимагає як конкурентне середовище ринкової економіки, так і жадібність до справедливого розподілу доданої вартості. При цьому навіть в умовах повальної трудової міграції населення України в останні роки більшість роботодавців ще не досягнула реальної потреби

¹ Рекомендація МОП № 67 «Щодо забезпечення доходу» від 12 травня 1944 року [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_323.

зменшення тиску експлуатації на працівників та продовжує зловживати положеннями чинного законодавства для вичавлювання додаткового прибутку. Однією з популярних на практиці практичних схем гноблення працівників є застосування до них ненормованого робочого часу.

Питанню ненормованого робочого часу у чинному законодавстві присвячений лише один нормативно-правовий акт – наказ Міністерства праці та соціальної політики від 10 жовтня 1997 року № 7 «Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці», згідно з яким ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. Застосовується ненормований робочий час для працівників, праця яких не піддається точному обліку в часі; робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство); які розподіляють час для роботи на свій розсуд.

В умовах сучасного ринку праці, відсутності постійного інституційного контролю за діяльністю роботодавців з боку державних органів тлумачення даних підстав застосування ненормованого робочого часу залишається на розсуд роботодавця та профспілкового органу, який через загальну слабкість профспілкового руху в Україні не завжди здатний критикувати та оспорювати рішення керівного органу роботодавця. Тому й з'являються у колективних договорах, укладених на підприємствах, в установах та організаціях, досить об'ємні переліки працівників, зайнятих на умовах ненормованого робочого часу. Для роботодавця перевагою встановлення ненормованого робочого часу є його абсолютна безоплатність та процедурна легкість залучення. Тобто маємо тотальну дисциплінарну владу роботодавця експлуатувати працівника понад закріплену чинним законодавством норму тривалості робочого часу, що неприпустимо у демократичній та правовій державі, якою є Україна.

Тривалий час означене дискусійне питання практично не порушувалось як у наукових колах, так і судових справах. Однак у постанові Верховного Суду України від 13 червня 2018 року у справі № 761/34161/17-ц була висловлена цікава та принципова позиція відносно встановлення ненормованого робочого часу. У цій справі позивач вимагав визнати нікчемними положення колективного договору, відповідно до яких було передбачено список професій і посад, у тому числі і посад провідного юрисконсульта, яким є позивач. Посилаючись на ст. 9 Кодексу Законів про працю

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

України позивач вказав, що дані положення погіршують становище працівників, порівняно із чинним законодавством. Незважаючи на те, що у першій та апеляційній інстанціях його вимоги не були задоволені, Верховний Суд України став на бік працівника.

У Постанові Верховного Суду України було вказано наступне. Положеннями ст. 50 КЗпП України не передбачено право збільшувати тривалість робочого часу шляхом визначення відповідних умов колективним договором, така тривалість може бути лише зменшена. 40-годинний робочий тиждень є міжнародним стандартом в галузі охорони праці і відповідачем встановлено максимально допустимим законодавством тривалість робочого тижня. Робота ж при ненормованому робочому дні полягає в необхідності виконання покладених на працівника трудових обов'язків понад встановлену тривалість робочого часу. За таких обставин слід встановити, чи не збільшена тривалість робочого часу на тиждень для вже визначеного законодавством максимально можливого 40-годинного, внаслідок встановлення у колективному договорі ненормованого робочого дня, оскільки така тривалість, з урахуванням положень статті 50 КЗпП України, може бути лише зменшена. Тобто колективним договором можна або зменшити тривалість робочого часу для окремих категорій працівників з можливістю роботи ненормовано, або не запроваджувати режим ненормованого робочого часу вже для встановленого 40-годинного.

Як бачимо, Верховний Суд України вказав, що для застосування ненормованого робочого часу роботодавець спочатку повинен зменшити загальну тривалість робочого часу працівників та вже у межах 40-годинного робочого тижня використовувати ненормовану тривалість робочого часу. При цьому Верховний Суд України не вказав, яким чином повинен роботодавець це робити: шляхом встановлення скороченої або неповної тривалості робочого часу? При цьому слід пам'ятати, що наказ Міністерства праці та соціальної політики № 7 закріплює, що ненормований робочий час може встановлюватись лише до працівників з неповним робочим тижнем, а от щодо працівників з неповним робочим днем це робити забороняється. І зафіксоване це правило цілком слушно, адже не дає можливості зловживати роботодавцям правом оформлювати працівників на неповний робочий день з подальшою, по суті, їх тінювою зайнятстю під формальним приводом застосування до ненормованого робочого часу.

Таким чином, питання ненормованого робочого часу досі односторонньо не вирішене ані законодавцем, ані у судовій практиці. Видіється, що єдиним виходом з означеної ситуації є скасування нено-

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

рмованого робочого часу як такого, що у своїй природі на даному етапі розвитку трудових відносин в Україні має складову зловживання та примусової праці. Натомість слід розширити перелік підстав залучення працівників до надурочних робіт, які відповідають реальним умовам ринку праці, та встановити потрійну оплату праці за роботу понад встановленої тривалості за кожну годину.

УДК 349.22

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ДЛЯ УКРАЇНИ

Огієнко І.В.,

доцент кафедри трудового, аграрного екологічного права та соціального захисту населення

Харківського економіко-правового університету,

канд. юрид. наук

Після прийняття у 2010 році Закону України «Про соціальний діалог в Україні» були створені передумови розвитку соціального діалогу, організована Національна тристороння соціально-економічна рада і територіальні тристоронні соціально-економічні ради. Законом були також визначені критерії репрезентативності для суб'єктів сторони професійних спілок та сторони роботодавців. Незважаючи на певні недоліки і критику, цей Закон реально сприяв консолідації соціальних партнерів, були зроблені певні кроки по налагодженню взаємодії між Національною тристоронньою соціально-економічною радою та Комітетом економічних реформ, а також налагодженню співпраці з Міжнародною організацією праці та Міжнародною асоціацією соціально-економічних рад і подібних до них інституцій.

З іншого боку, в умовах активізації організацій громадянського суспільства, їхньої участі в суспільному обговоренні тих питань, що є традиційними темами для тристороннього соціального діалогу, ведеться дискусія відносно ефективності нинішньої моделі соціального діалогу для України. Ті соціальні партнери, що є прихильниками тристоронньої моделі соціального діалогу, вказують на необхідність подальшого розвитку їх можливостей для участі у соціальному діалозі в тристоронньому форматі.

Водночас висловлюються думки про те, що соціальний діалог в Україні лише імітується, інститут соціального діалогу так і не став провідним майданчиком для досягнення компромісів та