

Національна академія правових наук України
Науково-дослідний інститут правового забезпечення
інноваційного розвитку

код екземпляра 893577



ПРАВО ТА ІННОВАЦІЇ

Науково-практичний журнал

Видається 4 рази на рік

Заснований 2011 р.

№ 1 (13) 2016

Харків
«Право»
2016

Актуальність проблематики обумовлена необхідністю реформування трудового законодавства, а именно завершення його кодифікації, в том числі і норм, регулюючих вопрос расторжения трудового договора в случае изменений в организации производства и труда. Необходимость изучения данной темы также вызвана сложностями и частыми нарушениями при применении норм, регулирующих расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Работодатели не соблюдают законодательство о сроках предупреждения о расторжении трудового договора и достаточно часто настаивают на увольнении работника по соглашению сторон или по собственному желанию, не выплачивая выходное пособие.

Ключевые слова: расторжение трудового договора, работодатель, изменения в организации производства.

V. O. RADIONOVA-VODYANYTSKA

Candidate of Legal Sciences, Assistant of the Department of Labor Law
of Yaroslav Mudryi National Law University

IMPROVEMENT OF THE LEGISLATION GOVERNING TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT ON THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER ACCORDING TO PARAGRAPH 1 OF ARTICLE 40 OF THE LABOR CODE OF UKRAINE

Problem setting. Changing directions of development in Ukrainian economy, fundamental changes and transformation in property relations, privatization and deregulation caused the drop in labor demand, unemployment, worsening differences between employer and employee

Target of research. The urgency of the problems caused by the need to reform labor law and to complete its codification, including the rules governing whether regulating the termination of the employment contract in cause of changes in the organization of production and labor

Analysis of resent researches and publications. Providing the legal termination of employment contract by the employer in the event of changes in the organization of production and labor and prevent mass layoffs to pay attention to such jurists as: O. Protsevskyy, V. Shishkin, G. Goncharova, G. Davydenko, A. Jushko, M. Baluk, M. Inshyn, A. Movchan, O. Yaroshenko. This topic was also the subject of research of foreign experts as V. Yegorov, E. Klyenova, M. Pokrovska, S. Golovin, M. Molodtsova.

Article's main body. State regulation of the legal protection of citizens' constitutional right against unlawful dismissal hardly be considered appropriate. Because of issues related to the liquidation, reorganization, bankruptcy or conversion of the company, with guaranteed rights vacated and providing their future employment, requires serious scientific understanding.

The development of science and technology related to the restructuring of labor force. Interests of production constantly putting more and more demands on employees. Modern production is characterized by continuous improvement of technology, introduction of new machinery, the periodic change of profile of production. In Ukraine slowed production significantly reduced companies incomes, so they are forced to reduce their spending. Is not a secret that a significant their percentage accounts for salaries of employees. If all employees engaged in the production and the formation of revenues of the company, clear that expenditure on salary is justified. If production volumes are falling, so decreases the need for previous count of employees.

Conclusions and prospects for the development. Based on the analysis we can draw the following conclusions such as: 1) the liquidation and reorganization of legal entities – employers are not modifications in production and employment; 2) reorganization and liquidation – a path termination of any legal entity – an employer; 3) reduction of the staff or are the result of changes in production and labor that confronts domestic science employment and job search legislator for forming the proper and regulations.

Key words: termination of employment contract, the employer, changes in the organization of production.

УДК 349.235

В. Д. АВЕСКУЛОВ,

кандидат юридичних наук, асистент кафедри
трудового права Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЧЕРГУВАНЬ

У статті досліджуються проблеми правового регулювання чергувань працівників на підприємствах; проаналізовано погляди науковців на проблематику, чинні нормативно-правові акти. Подано авторську дефініцію явища, новий підхід до поділу чергувань на види та до порядку їх компенсації. Запропоновано доповнення до тексту проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: чергування, робочий час, режим робочого часу, робота змінами.

Вступ. Правове регулювання питань, пов'язаних із робочим часом та часом відпочинку працівників, завжди перебувало під особливою увагою сторін трудових правовідносин, оскільки роботодавець, з одного боку, має інтерес до збільшення кількості людино-годин, тоді як працівник зазвичай прагне до збільшення кількості годин та днів відпочинку. На сьогодні робочий час працівників регламентується четвертою главою Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України, угодами із соціально-економічних питань, локальними нормативно-правовими актами тощо.

Попри тривалу історію розвитку даного інституту та значну кількість наукових робіт з відповідної тематики науці трудового права й законодавчим актам бракує цілісного сприйняття такого явища, як чергування працівників на підприємстві. Тоді як КЗпП України не містить жодної згадки про чергування, єдиним документом, що упорядковує це питання на централізованому рівні, залишається постанова Секретаріату ВЦРПС від 02.04.1954 р. №233 «Про чергування на підприємствах і в установах» (далі – постанова №233) [1]. Положення цієї постанови набули роз'яснення в листі Міністерства праці та соціальної політики від 02.04.2010 р. №89/13/116-10 «Про чергування на підприємствах і в установах» (далі – лист Мінпраці) [2]. У спеціальному законодавстві явищу чергувань відводиться дещо більша увага: його смисл розкривається в спільному наказі Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства охорони здоров'я від 05.10.2005 р. №308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» (далі – наказ №308/519) [3], наказі Міністерства інфраструктури України від 29.02.2012 р. №135 «Про затвер-

дження Положення про робочий час та час відпочинку плаваючого складу морського і річкового транспорту України», наказі Державної адміністрації залізничного транспорту України від 10.03.1994 р. №40-Ц «Про введення в дію “Особливостей регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників, безпосередньо пов'язаних із забезпеченням безпеки руху поїздів і обслуговуванням пасажирів на залізницях і метрополітенах України”» тощо.

Досліджуючи питання робочого часу, учені рідко звертаються до проблем правового регулювання чергувань. Зокрема, лише окремі напрацювання містяться в роботах Л. Я. Гінцбурга, О. Є. Костюченко, О. І. Процевського, С. В. Синенка, О. О. Огородника, підручниках із трудового права тощо.

Іншою суттєвою проблемою у сфері регулювання чергувань є розмежування цього терміна в контексті постанови №233 із таким явищем, як професійне чергування, коли працівник (приміром, лікар) виконує свої обов'язки у нічний час. Тому метою цієї статті є виокремлення суттєвих ознак поняття «чергування», формулювання визначення та проведення правового аналізу процедури його запровадження.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до змісту постанови №233 чергування: 1) встановлюється наказом роботодавця; 2) запроваджується після закінчення робочого дня, у вихідні та святкові дні; 3) дозволяється у виняткових випадках; 4) потребує погодження із профспілковим органом; 5) полягає в обов'язку працівника знаходитися на визначеному роботодавцем робочому місці з метою вирішення невідкладних питань, не пов'язаних з трудовими обов'язками цього працівника, а також передачі інформації; 6) не допускається частіше одного разу на місяць; 7) разом із робочим часом не може переви-

шувати нормальної тривалості робочого часу. Якщо ж працівник залучається до чергування у вихідний чи святковий день, йому повинен бути наданий відгул протягом найближчих 10 днів.

Природно, що за час від затвердження цієї постанови правовідносини у сфері застосування праці суттєвим чином змінилися, а тому в спеціальних нормативно-правових актах розуміння чергування часто відрізняється від щойно описаного. Так, в самому листі Мінпраці наводяться передбачені Галузевою угодою між Міністерством палива та енергетики України і Профспілкою працівників енергетики та електротехнічної промисловості України чергування вдома (без права відлучатися на випадок виклику на роботу) керівників, фахівців, водіїв. Проте в цьому випадку йдеться про інший вид чергування, оскільки названі категорії працівників у разі їх виклику виконуватимуть власні трудові обов'язки, тоді як у постанові №233 прямо регламентовано, що працівник при чергуванні виконує не свої трудові обов'язки.

Ще однією суттєвою відмінністю сьогоденних чергувань від чергувань зразка 1954 р. є те, що вони можуть як включатися до тривалості нормального робочого часу працівника, так і виходити за його межі, що, приміром, передбачено абз. 3 п. 5.1 наказу №308/519 [3]. У спеціальному законодавстві містяться й інші відмінності чергувань, але для вирішення мети статті звернімося до тексту проекту Трудового кодексу (далі – ТК) України, прийнятого Верховною Радою України в першому читанні 05.11.2015 р. [4].

Автори даного законопроекту відводять явищу чергувань окрему статтю (137), яку віднесено до параграфу «Режим робочого часу» [4]. Видається, що таке розташування цієї статті є неправильним, адже режим робочого часу – це розподілення часу роботи в межах доби чи іншого календарного періоду. Режим робочого часу передбачає 5- або 6-денний робочий тиждень, початок і кінець робочого дня, час і тривалість обідньої перерви, число змін протягом облікового періоду [5, с. 263].

Інколи чергування відносять до видів робіт понад встановлену тривалість робочого часу [5, с. 273]. Проте із тексту проаналізованих нормативно-правових актів є очевидним, що чергування може як виходити, так і не виходити за межі нормальної тривалості робочого часу. Крім цього, у разі роботи понад встановлену тривалість, за загальним правилом, передбачається обов'язок роботодавця надати інший день відпочинку, а тому в таблиці обліку робочого часу працівника загальна кількість відпрацьованих годин не буде більшою за встановлені нормативи. Отже,

такий підхід теж не може повністю задовольняти умови наукового пошуку.

Враховуючи наведені положення спеціальних нормативно-правових актів, вважаємо, що чергування не слід відносити ані до режимів робочого часу, ані до видів робіт понад нормальну тривалість робочого часу. Доречніше говорити, що чергування становить один із обов'язків працівника, який виникає з моменту укладення трудового договору, і невиконання якого оцінюватиметься як порушення дисципліни праці.

У п. 1 ст. 137 проекту ТК України зміст чергування розкривається таким чином: полягає в обов'язку працівника знаходитися на визначеному роботодавцем робочому місці з метою вирішення невідкладних питань, не пов'язаних з трудовими обов'язками цього працівника, а також для передачі інформації. Таким чином, розробники проекту взяли за основу правила постанови №233. Переконані, що закріплення такого бачення в кодифікованому акті спричинить значні складнощі на практиці, оскільки завданням законодавця щодо чергувань має бути не формулювання нових правил, а унормування досвіду застосування чергувань, який склався в різних галузях національної економіки. Закріплення ж правила, за яким чергування полягають у вирішенні лише тих питань, що не пов'язані з трудовими обов'язками працівника, відкидає практику, що склалася, на десятиліття назад і змушує сторони трудових правовідносин придумувати інші способи залучення працівників для виконання обов'язків, що є безперервними за своєю природою.

Погоджуємося з формулюванням мети чергувань, наведеним О. О. Огородником: чергування працівників здійснюється з метою забезпечення безперервної роботи підприємства, установи, організації, оперативного вирішення невідкладних питань у вихідні, святкові і неробочі дні, до початку або після закінчення робочого дня [6; с. 216]. Із цього випливають ознаки чергувань, які притаманні усім їх видам: 1) можуть мати місце на безперервно діючих або на таких підприємствах, де існує потреба в безперервному виконанні лише певних завдань; 2) відбуваються поза межами основної частини робочого часу. Іншими словами, чергування відбувається в ті часові проміжки, що зазвичай становлять час відпочинку працівника.

Друга з названих характеристик дозволяє провести відмежування між чергуваннями та роботою змінами. Тоді як робота під час змін є основним постійним навантаженням працівників, робота при чергуваннях становить додаткове епізодичне навантаження працівників, яке виступає доповненням до

основної частини їх робочого часу. З огляду на це, пропонуємо таку дефініцію: чергування – це обов'язок працівника щодо виконання невідкладних завдань, яке відбувається поза межами основної частини його робочого часу за наперед визначеним планом, затвердженим у спеціальному локальному нормативно-правовому акті, виданому роботодавцем та погодженому з виборним органом первинної профспілкової організації.

Звісно, заперечення може викликати словосполучення «основна частина робочого часу», але думаємо, що воно є зрозумілим за суттю та таким, що спрощує конструкцію визначення, адже у такий спосіб не перелічуються всі проміжки часу, що мають на увазі (вихідні, святкові й неробочі дні, час щоденного безперервного відпочинку).

У цій частині важливо поділити чергування залежно від того, чиї обов'язки виконує працівник, на два види: екстрені (працівник реалізує не свою трудову функцію, і тим самим забезпечується відпочинок осіб, що обіймають відповідні посади) та професійні (працівник продовжує виконувати свої регулярні обов'язки, чим забезпечується безперервність виконання даної функції).

На практиці інколи гостро постає питання, чи потрібно закріплювати в посадовій інструкції обов'язок працівника щодо чергування. О. Є. Костюченко, досліджуючи специфіку робочого часу лікарів, пропонує запровадити посаду лікаря-дежуранта, який би виконував свою функцію в нічний час, у вихідні, святкові та неробочі дні [7, с. 183, 184]. Думаємо, що шлях регламентації обов'язку чергування в посадовій інструкції чи запровадження нової штатної одиниці є допустимим, але не раціональним через наявність простішого способу розв'язання проблеми.

Справа в тому, що, уклавши трудовий договір, працівник вступає до колективу підприємства і тим самим приймає на себе зобов'язання не лише щодо виконання власних трудових обов'язків, але й стосовно сприяння роботодавцеві при настанні різноманітних обставин, небезпечних для майна чи інтересів роботодавця (надурочні роботи, тимчасові переведення без згоди працівника при виникненні надзвичайних ситуацій та ін.). Названі види робіт не вважаються примусовою працею через те, що працівник, поставивши підпис під трудовим договором, став частиною підприємства, і відтепер інтереси роботодавця нерідко становлять його власні інтереси. Чергування є схожим на згадані випадки, тому пропонуємо на законодавчому рівні закріпити право роботодавця залучати працівників до чергувань з урахуванням існуючих заборон залучення окремих

категорій працівників до роботи в певні часові періоди або до певних видів робіт.

Щодо процедури запровадження, то абз. 4 ч. 1 ст. 137 проекту ТК України закріплює правило, за яким чергування оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), який доводиться до відома працівника не пізніше ніж за день до початку чергування. При цьому працівник може бути залучений до чергування не частіше, ніж один раз на місяць, а тривалість чергування і роботи, як правило, не повинна перевищувати тривалості щоденного робочого часу працівника. В цій частині звертають на себе увагу такі моменти.

По-перше, наведена норма залишає місце для запровадження чергувань понад нормальну тривалість робочого часу, що само по собі є негативним явищем для трудових правовідносин, а тому повинно допускатися лише у виключних випадках. Текст проекту не містить певних правил із цього приводу, тоді як аналогічна норма, що міститься в абз. 11 п. 5.2 наказу №308/519, є більш вдалою: залучення медичних працівників до чергувань понад місячну норму робочого часу можливе тільки в тих випадках, коли в закладі відсутні вакантні посади за цією спеціальністю [3]. У той самий час позитивним слід визнати правило, що міститься в ч. 3 ст. 137 проекту та деталізує порядок оплати праці чергувань, які не було компенсовано днем відпочинку. Так, у разі ненадання працівнику, якого було залучено до чергування, дня відпочинку, що призвело до перевищення норми робочого часу за місяць або обліковий період (за підсумованим обліком робочого часу), час чергування оплачується відповідно до ст. 232 проекту (оплата праці в разі виконання надурочних робіт); час чергування у дні державних і релігійних свят оплачується відповідно до ст. 233 проекту (оплата роботи у вихідний день, день державного або релігійного свята) незалежно від надання іншого дня відпочинку у зв'язку із залученням працівника до роботи в такий день. На нашу думку, такий підхід відповідає принципу підвищеного розміру оплати праці при роботі понад нормальну тривалість робочого часу.

По-друге, автори проекту залишили в ньому норму, яка має місце в постанові №233 і обмежує кількість можливих чергувань одним на місяць. Видається, що таке втручання в організаційно-управлінську діяльність підприємства не є необхідним, оскільки поширеними є ситуації, коли існує потреба в більш частому залученні до чергувань (наприклад, в стаціонарах закладів охорони здоров'я). Пропонуємо об-

межитися вказівкою на те, що порядок чергувань повинен відповідати принципам справедливості й розумності та враховувати інтереси працівників.

Наступним важливим питанням є порядок компенсації за час чергування. Текст проекту ТК України передбачає два варіанти – надання днів відпочинку, які закріплюються в графіку чергувань (у разі екстреного залучення працівника до чергування день відпочинку визначається за згодою сторін трудових правовідносин) та оплата в підвищеному розмірі, якщо день відпочинку не було надано. Дане правило знову залишає поза увагою професійні чергування, натомість маючи на увазі лише ті чергування, що мають місце у вихідні, святкові та неробочі дні, проте чергування можуть відбуватися і в робочі дні в межах нормальної тривалості робочого часу, що не підлягають додатковій компенсації. На нашу думку, при визначенні порядку компенсації за час чергування слід відповісти на два питання: 1) чи виконується робота в ті часові проміжки, за які передбачено підвищений розмір оплати праці (святкові і неробочі, вихідні дні, нічний час) та 2) чи перевищено норму тривалості робочого часу для конкретного працівника? Якщо на обидва запитання відповідь є негативною, додаткової компенсації не потрібно. Якщо чергування відбувається в ті проміжки часу, за які передбачено підвищений розмір оплати праці, слід керуватися нормами глави VII КЗпП України. Якщо тривалість робочого часу разом із часом чергування становить більшу кількість годин, ніж це передбачено нормативними актами, необхідно встановлювати додатковий день відпочинку. Зауважимо, що відправними точками для наведених суджень є правила, закріплені в КЗпП України, та в яких йдеться про максимально допустиму тривалість робочого часу й про необхідність надання компенсації за роботу в особливі часові проміжки.

Наостанок вважаємо за доцільне поширити на всіх працівників можливість чергувати вдома, як це закріплено, приміром, в наказі № 308/519 стосовно медичних працівників. Таке положення сприятиме як інтересам роботодавця, який гарантовано матиме в розпорядженні необхідного фахівця на випадок виникнення надзвичайної ситуації, так і інтересам працівника, який не буде змушений перебувати на робочому місці в очікуванні реальної роботи.

Висновки:

1. Положення постанови № 233 вже не можуть увібрати в себе усі види чергувань, які використовуються в різних галузях національної економіки, тому для науки трудового права необхідним є розроблення цілісної системи бачення цього явища в трудових правовідносинах.

2. Регламентация чергувань працівників у ст. 137 проекту ТК України є в цілому позитивним кроком, проте розміщення цієї статті в параграфі «Режими робочого часу» викликає заперечення; натомість пропонуємо сприймати чергування як один із обов'язків працівника, який виникає з моменту укладення трудового договору, і невиконання якого оцінюватиметься як порушення дисципліни праці.

3. Пропонується таке визначення досліджуваного явища: чергування – це обов'язок працівника щодо виконання невідкладних завдань, яке відбувається поза межами основної частини його робочого часу за наперед визначеним планом, затвердженим у спеціальному локальному нормативно-правовому акті, виданому роботодавцем та погодженому з виборним органом первинної профспілкової організації.

4. Беручи до уваги практику використання чергувань у різних галузях економіки, вважаємо за доцільне поділити їх залежно від того, чиї обов'язки виконує працівник, на два види: екстрені (працівник реалізує не свою трудову функцію, і тим саме забезпечується відпочинок осіб, що обіймають відповідні посади) та професійні (працівник продовжує виконувати свої регулярні обов'язки, чим забезпечується безперервність виконання даної функції).

5. Задля запобігання правових спорів щодо неможливості залучення до чергування тих чи інших працівників пропонуємо на законодавчому рівні закріпити право роботодавця залучати працівників до чергувань з урахуванням існуючих заборон залучення окремих категорій працівників до роботи в певні часові періоди або до певних видів робіт.

Звісно, даною статтею не вичерпується весь спектр питань, які постають при залученні працівників до чергувань, але сподіваємося, що висловлені пропозиції посприяють активізації наукового пошуку у цій сфері.

ЛІТЕРАТУРА

1. О дежурствах на предприятиях и в учреждениях [Електронний ресурс] : постановление Секретариата ВЦСПС от 02.04.1954 № 233. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0001400-54>.
2. Про чергування на підприємствах і в установах [Електронний ресурс] : лист М-ва праці та соц. політики України від 02.04.2010 № 89/13/116-10. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN58729.html.

3. Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення [Електронний ресурс] : наказ М-ва праці та соц. політики України і М-ва охорони здоров'я від 05.10.2005 № 308/519. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1209-05>.
4. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс] : законопроект у ред. від 20.05.2015. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. – Заголовок з екрана.
5. Трудове право : підручник / [В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін.] ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
6. Огородник О. О. Проблеми регулювання чергувань як специфічного різновиду робочого часу / О. О. Огородник // Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 27 листоп. 2015 р.). – Х., 2015. – С. 216–219.
7. Костюченко О. Є. Специфіка робочого часу лікарів: встановлення режиму та облік / О. Є. Костюченко // Форум права. – 2010. – № 1. – С. 180–187.

REFERENCES

1. O dezhurstvakh na predpriyatiyah i v uchrezhdeniyah : postanovlenie Sekretariata VTsSPS ot 02.04.1954 № 233 [On duty at the enterprises and institutions: the decision of the All Secretariat on 02.04.1954 city, № 233]. *zakon2.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0001400-54> [in Russian].
2. Pro chervuvannia na pidpriemstvakh i v ustanovakh : lyst Ministerstva pratsi ta sotsialnoi polityky Ukrainy vid 02.04.2010 № 89/13/116-10 [The duty to enterprises and institutions: the letter of the Ministry of Labour and Social Policy of Ukraine of 02.04.2010 № 89/13 / 116-10]. *search.ligazakon.ua*. Retrieved from http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN58729.html [in Ukrainian].
3. Pro vporiadkuvannia umov oplaty pratsi pratsivnykiv zakladiv okhorony zdorovia ta ustanov sotsialnoho zakhystu naseleunia : nakaz Ministerstva pratsi ta sotsialnoi polityky Ukrainy i Ministerstva okhorony zdorovia vid 05.10.2005 № 308/519 [On regulation of labor remuneration of health care and social security institutions: the order of the Ministry of Labour and Social Policy of Ukraine and the Ministry of Health from 05.10.2005 № 308/519]. *zakon5.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1209-05> [in Ukrainian].
4. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy : zakonoproekt u redaktsii vid 20.05.2015 [Draft Labor Code of Ukraine: the bill as amended on 05.20.2015]. *w1.c1.rada.gov.ua*. Retrieved from http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 [in Ukrainian].
5. Zhernakov V. V., Prylypko S. M., Yaroshenko O. M. et al. (2012). *Trudove pravo : [Labour law]*. V. V. Zhernakova (Ed.). Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].
6. Ohorodnyk O. O. (2015). Problemy rehulivannia chervuvan yak spetsyfichnoho riznovydu robochoho chasu [Problems duty regulation as a specific kind of work].: *IV Vseukrainska nauchno-prakticheskaia konferentsiia – IV Ukrainian Scientific and Practical Conference*. (pp. 216-219). Kharkiv [in Ukrainian].
7. Kostiuhenko O. Ye. (2010). Spetsyfika robochoho chasu likariv: vstanovlennia rezhymu ta oblik [Specificity of work of doctors, and set the record]. *Forum prava – Forum rights*, 1, 180-187 [in Ukrainian].

В. Д. АВЕСКУЛОВ

кандидат юридических наук, ассистент кафедры трудового права
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЖУРСТВ

В статье анализируются вопросы, касающиеся дежурств работников на предприятиях. Рассмотрены действующее законодательство и точки зрения ученых по данному вопросу; особое внимание уделено нормативному регламентированию дежурств в проекте Трудового кодекса Украины. Результатом научного поиска стали: выделение ключевых признаков и предложение авторской дефиниции дежурств, их классификация, предложенные изменения к тексту проекта ТК Украины.

Ключевые слова: дежурство, рабочее время, режимы рабочего времени, работа сменами.

V. D. AVESKULOV

Candidate of Legal Sciences, Assistant of the Department of Labor Law
of Yaroslav Mudryi National Law University

THE LEGAL REGULATION OF ON-CALL WORK

Problem setting. The legal regulation of on-call work in Ukraine is extremely poor nowadays; there are the decree dated 1954 and the Act of the Ministry of Labour and Social Policy of Ukraine dated 2010, in which the first one is being detailed. Surely, the real labor relations went far away in the last 62 years, but the Project of Labor Code of Ukraine (dated May, 20, 2015) offers to regulate on-call work in the similar way to the Act of 1954.

Analysis of recent researches and publications. Despite a big number of scientific papers dedicated to a theme of Working Time, the problem of on-call work is a rare object of researches. Some their aspects have been analyzed in the works of L. Ginzburg, O. Protsevsy, O. Kostiuhenko, O. Ogorodnik and others.

Target of research. The target of the article is to study main characteristics of on-call work in different areas, to offer a scientific definition of them, to formulate legislative proposals.

Article's main body. The legal regulation of questions, related with a working time and the rest time, is under permanent interest of both sides of labor relations – the employer wants the employee worked as much as possible, when the latter usually aims to have more rest hours or rest days. Today the issue of working time is regulated by the Chapter IV of the Labor Code of Ukraine, social-economical and local agreements (such as a collective agreement, internal rules and regulations, timetable of on-call work etc.). But the above-mentioned Chapter contains no word of on-call work. The only act which is covering the whole country is dated April, 02, 1954. Though, the special legislation pays more attention to this kind of working time.

Conclusions and prospects for the development. The project of Labor Code of Ukraine mostly copies the norms of the Act of 1954, which surely can not satisfy sides of labor relations. To consider real relations, such definition is offered: on-call work – is a duty of a worker to perform urgent tasks that happens out of his main working time according to the schedule, which is coordinated with a trade union and signed by an employer. Based on the analysis of special legislation, it is offered to divide on-call work on two kinds – urgent and professional.

To avoid court conflicts it is offered to provide the right for an employer to set any worker for on-call work. The rules which prohibit working on nights, week-end days and holidays or to perform special types of work for some worker categories remain in force.

Key words: on-call work, working time, regime of working time, work shifts.

УДК 349.2(094.5)(477)

М. О. РІШНЯК,
начальник відділення Національної служби
посередництва і примирення в Кіровоградській
області

ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)» – ОСНОВА ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ

У статті досліджуються питання обумовленості юрисдикційної діяльності Національної служби посередництва і примирення як суб'єкта трудового права рівнем досконалості правового змісту Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». На основі аналізу позицій вчених, практики застосування норм Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», його правового змісту в системному зв'язку з іншими законами, з урахуванням особливостей сфери колективних трудових спорів (конфліктів) та специфіки правовідносин з вирішення таких спорів, узагальнення результатів дослідження зроблено висновки і пропозиції про напрями удосконалення закону з метою підвищення ефективності правового регулювання та юрисдикційної діяльності Національної служби посередництва і примирення.

Ключові слова: рівень досконалості правового змісту закону; повнота, чіткість, ясність та несуперечливість норм права; колективні трудові спори (конфлікти); Національна служба посередництва і примирення; принцип правової визначеності змісту нормативно-правового акта; ефективність правового регулювання; ефективність юрисдикційної діяльності Національної служби посередництва і примирення.

Постановка проблеми. Соціальний запит на доступне, швидке та ефективне врегулювання колективних трудових спорів вимагає високого рівня досконалості змісту Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (далі – Закон) [1]. Спеціальне призначення, процесуальний характер Закону, особливості сфери трудових спорів звужують або унеможливають застосування норм інших законів, обмежують можливості застосування альтернативних, бланкетних, відсильних чи відносних норм, вимагають адаптування відповідних запозичених правових понять до специфіки врегулювання трудових спорів [2, с. 236, 330, 416; 3, с. 188].

Актуальність теми дослідження. Як відомо, правовою регламентацією можуть бути охоплені лише соціальні зв'язки з повним і чітко визначеним суб'єктом складом, а ефективне правове регулювання можливе за умови достатньої конкретизації соціальних суб'єктів та соціальних груп [2, с. 213]. На взаємозв'язок чіткості правової регламентації правового статусу та участі суб'єктів права у правовідносинах та однозначності тлумачення їх реального правового становища в колі інших учасників вказує В. В. Комаров [4, с. 350]. О. М. Ярошенко слушно наголошує на тому, що поняття повинні відображати реальний правовий статус суб'єктів та учасників правовідносин,

відповідати покладеним на них завданням і функціям, характеризувати їх риси та особливості, вказувати на дійсне становище у взаємовідносинах з іншими суб'єктами трудового права [5, с. 84].

Виклад основного матеріалу. Неоднозначною щодо розуміння і тлумачення норм Закону є позиція науковців та практиків. Так, О. Кузниченко звертає увагу на те, що ст. 4 регламентує процедури формування і затвердження вимог неповно і нечітко, порядок організації роботи «загальних зборів», «конференції» не визначає і що такі прогалини усуваються застосуванням норм інших нормативно-правових актів та вказує на відсутність у Національній службі посередництва і примирення (далі – НСПП) повноважень щодо сприяння вирішенню трудового спору на початковій стадії [6, с. 37]. І. Лаврінчук висловлює думку про необхідність формування єдиних підходів до визначення предмета спору, встановлення повноважень сторін та учасників, підстав і порядку їх участі у вирішенні такого спору. Акцентує увагу на тому, що відсутність у Законі поняття колективного трудового спору, нечіткість і неоднозначність інших понять, негативно позначаються на ефективності правового регулювання [7, с. 34]. З. Я. Козак звертає увагу на те, що застосування у законодавстві України різних за галузеву належністю понять роботодавця,