

ПИТАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Білієнко Г.Г.

ПРАВОВІ ПІДСТАВИ ВПРОВАДЖЕННЯ НЕНОРМОВАНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ

УДК 349.2

Характерною ознакою трудових відносин є те, що інтереси роботодавця не завжди збігаються з інтересами працівника, а регламентація режиму робочого часу на підприємствах, в організаціях і установах нерідко обумовлена довільною ініціативою роботодавця і диктується об'єктивними причинами, пов'язаними з потребами виробництва.

Роз'яснення правового значення терміна «виробнича необхідність» відсутнє у сучасній науковій літературі, у трудовому праві немає навіть родового терміна (у широкому загальному трудо-правовому змісті), що визначає поняття і модель поведінки сторін трудових відносин при виникненні специфічних обставин, які називаються виробничою необхідністю і пов'язане із цим використання ненормованого робочого часу.

Отже **актуально** для науки трудового права є спроба в цій статті дати визначення поняття трудо-правової категорії «виробнича необхідність» у контексті її впливу на використання ненормованого робочого часу.

Методологічні, методичні та прикладні питання багатопланової проблеми регулювання робочого часу завжди були предметом наукових досліджень. Різні аспекти цієї проблеми за умов реформування економіки досліджували В. В. Архипов, С. Ю. Головіна, А. М. Курішнін та інші. У працях цих вчених досліджуються зміни в системі розподільних відносин, констатуються негативні процеси у соціально-трудовій сфері, розглядаються окремі аспекти визначення поняття «виробнича необхідність». Проте проблема підстав застосування ненормованого робочого часу в сучасній науковій літературі не досліджена, що є суттєвою прогалиною у вітчизняному трудовому праві.

Таким чином, метою цієї статті є визначення поняття «виробнича необхідність» як підстава для впровадження режиму ненормованого робочого часу, обставин та меж його застосування.

У сучасній науці трудового права та в законодавстві відсутнє легальне визначення поняття «виробнича необхідність», відповідно його правову природу не можна вважати більш-менш з'ясованою і встановленою. Це поняття склалося у роки радянської влади, коли виробничою необхідністю пояснювалися різні надурочні роботи, які часто не вписувалися у рамки законодавства. Словосполучення «виробнича необхідність» у силу своєї історичної появи в трудовому законодавстві в умовах адміністративно-командної системи управління державою за своїм офіційно-діловим стилем може вважатися як канцеляризм, так і гото-

вою правовою формулою для вираження певної екстреної ситуації, яка склалася в процесі виробничої діяльності.

Аналіз вітчизняного трудового законодавства показав, що об'єктивні потреби виробництва, які є складовою частиною більш широкого поняття «виробнича необхідність», в історії трудового права вже вирішувалися.

Так, у п. 8 ст. 61 Статуту про промислову працю 1913 року містяться ознаки, які характерні для ситуацій, що викликають «виробничу необхідність». До таких ситуацій належать пожежі, повені, вибухи парової машини і тому подібні нещасні випадки [6, с. 298].

Необхідно зазначити, що і в науковій літературі були спроби розкрити поняття «виробнича необхідність» через поняття «нещасного випадку».

Так, Л. С. Таль приводив своє розуміння нещасного випадку й можливість його тлумачення в російській правовій практиці: «Приклади, наведені в п. 8 ст. 61 – пожежа, повінь, вибух – усе це належить до стихійних проявів сил природи, які не перебувають у зв'язку з самим виробництвом. Навряд чи можна сумніватися, що законодавець мав на увазі саме такі події (*vis major*), тобто «лиха», що не виникають із неминучих недоліків виробництва або внутрішнього ладу підприємства, а заподіяні вторгненням зовнішніх стихійних сил. Наслідки ж випадкового розладу нормального готину виробництва, причини якого криються в ньому самому, у властивих підприємству небезпеках, повинен нести власник; вони входять у сферу підприємницького ризику» [11, с. 121].

Таким чином, підхід Л. С. Талья припускає суб'єктивно-об'єктивну оцінку обставин, за яких виникає «виробнича необхідність», що дозволяє визначити екстрений характер такої необхідності як юридичного факту.

У КЗпП СРСР 1918 року вперше у радянському законодавстві з'явилася норма, що вводить примусове переведення працівників на позадоговірні роботи. Таке переведення мотивувалося оцінним поняттям – «зроблено в інтересах справи», що пізніше трансформувалося у поняття «переведення з виробничої необхідності». Уперше виробнича необхідність як легальне словосполучення з'явилася саме в трудовому законодавстві Росії у 1931 році, коли проблеми воєнного комунізму були вже позаду, але зручне для влади маніпулювання здібностями до праці працівника влаштувало адміністративно-командну систему, що набирала сили.

З 3 червня 1931 р. у ст. 5 спільної Постанови ЦВК СРСР № 8 і РНК СРСР № 371 «Про деякі зміни трудового законодавства» адміністрації будь-яких організацій надавалося право у випадку виробничої необхідності примусово переводити працівника на іншу роботу на тому ж або на іншому підприємстві або в установі в тій же місцевості на строк до одного місяця. Відповідно до зазначеної Постанови у КЗпП СРСР 1922 року була введена ст. 37.1, яка передбачала можливість тимчасового переведення працівника у випадку виробничої необхідності на іншу роботу на тому ж або на іншому підприємстві (установі) у тій же місцевості. З цього моменту дане словосполучення, зручне для адміністративного регулювання виробничо-трудовами відносинами (переведення, залучення до роботи у вихідні, святкові дні, до понаднормових робіт і т. ін.) у зв'язку зі своїм неосязним змістом міцно ввійшло в індивідуальні і нормативні акти, а з ними

й у понятійний апарат трудового права. Слід зазначити, що з цього ж часу, незважаючи на наявність у понятійному апараті трудового права словосполучення «виробнича необхідність», дотепер відсутнє офіційне, доктринальне визначення цього явища як трудо-правової категорії в родовому значенні.

Роз'яснення цього поняття у юридичних словниках і енциклопедіях – це не визначення терміна, а доктринальне його тлумачення як необхідності виконання термінових, не передбачених заздалегідь робіт, від своєчасного виконання яких залежить нормальна робота та життя. Причому це словосполучення інтерпретуються тільки з погляду примусового характеру такої роботи [10, с. 33; 13, с. 353; 12, с. 236].

Сама ж проблема примусового характеру праці та можливостей її застосування з погляду «виробничої необхідності» також є дискусійною в науковій літературі.

Так В. М. Догадов, який у цілому виправдував можливості виключення із правила про свободу праці, наголошував, що «відступи від добровільності при залученні до праці повинні бути такими виключеннями, які лише підтверджують загальне правило» [5, с. 4].

Іншу точку зору на примусовий характер праці для виконання короткотривалих, невідкладних, необхідних робіт висловлював Н. Г. Александров, який ставив таку роботу в один ряд із трудовою повинністю. Визначаючи обидві категорії як особливий, екстраординарний тип трудових правовідносин, він відзначав їх аналогічні характерні ознаки [1, с. 174-175; 2, с. 51-55]. Отже, для розуміння терміна «виробнича необхідність» мають бути застосовані такі об'єктивні ознаки, як екстраординарність події, що виникла на виробництві, в соціальній або побутовій сферах та потреба невідкладних заходів для виправлення ситуації.

Водночас неможна пройти повз той факт, що нині діапазон використання цього терміну широкий, припускає його застосування в будь-якій ситуації, яка вимагає екстреної реакції на виробничу ситуацію. Це підтверджує висновки С. Ю. Головіної про вплив різних життєвих факторів на зміну термінологічного змісту навіть стійких понять (принцип взаємозалежності правової форми із правовим середовищем), що повною мірою належить до понятійного апарату трудового права [4, с. 88-90].

Можна погодитися із А. М. Курінним, який в одній із своїх статей зазначав, що роботодавець широко тлумачить поняття «виробнича необхідність» [8, с. 66-70], відповідно посилення на таку необхідність досить часто призводить до зловживань в організації виробничого процесу з боку керівництва підприємств, установ, організацій.

У цілому, застосування в законодавстві терміну «виробнича необхідність» характеризує певне становище, яке є виключенням із загального правила, викликає необхідність у залученні працівників до роботи, яка виходить за рамки стандартного режиму праці.

Такий режим праці традиційно розглядається як «ненормований», хоча у КЗпП поняття ненормований робочий час не вживається, а у науці трудового права такий час визначається як особливий режим праці, що встановлюється для окремих категорій працівників (керівників підприємств, структурних під-

розділів, юрисконсультів та ін.), коли тривалість праці не піддається точному обліку, а робота виконується понад нормальну тривалість робочого дня без додаткової оплати та компенсації відгулом, а лише наданням додаткової відпустки [8].

Сдиним документом на сьогодні, який дає визначення поняттю «ненормований робочий день» в Україні є наказ Міністерства праці та соціальної політики (надалі – Мінпраці) № 7 від 10.10.97 року «Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці». При цьому даний наказ не зареєстрований Міністерством юстиції України і не є законодавчим актом. Пункт перший цього наказу Мінпраці визначає, що ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. У разі потреби, ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу (ця робота не вважається надурочною).

Безумовно, що таке визначення ненормованого робочого дня не відповідає сутності поняття «виробнича необхідності», як підстави для його застосування, оскільки фактично такий режим робочого дня не передбачає екстремальності, а є, фактично, звичайним режимом праці для певних категорій працівників.

Тому я вважаю, що встановлення режиму праці, який є наслідком екстрених подій доцільно визначати як «понаднормовий робочий день», що дасть можливість його відокремлення від інших режимів праці, зокрема від стандартизованого ненормованого робочого дня. Необхідності застосування такого режиму праці за певних обставин зрозуміла для українських законодавців.

У ч.1. ст. 154 проекту Трудового кодексу України зазначено, що робота на умовах ненормованого робочого часу передбачає те, що працівник епізодично за вказівкою роботодавця або без такої зобов'язаний працювати понад норму робочого часу [14].

Оскільки йдеться про виконання роботи понад встановлену норму робочого часу, таке залучення не може носити постійний характер. Стаття 154 Проекту Трудового кодексу України чітко вказує на те, що залучення працівників до роботи за межами нормальної тривалості дня повинно носити епізодичний характер. Під епізодом розуміється окрема або випадкова подія, в даному контексті «епізодично» означає, що роботодавець час від часу залучає працівника до роботи на умовах ненормованого робочого дня.

Звернемо увагу, що проект Трудового кодексу України не накладає обмежень на кількість «епізодів» залучення працівника до роботи на умовах ненормованого робочого дня, що дає роботодавцям широкий простір для застосування цієї форми організації робочого часу для розв'язання своїх виробничих питань. Йдеться про те, що за рахунок ненормованого робочого дня роботодавці вирішують (або можуть вирішувати) проблеми із залученням працівників до понаднормових робіт для вирішення питань, коли в авральному порядку необхідно закінчити почату роботу, виконати план, терміново вирішити інші виробничі питання із залученням працівників.

Ці зловживання можливі і нині, оскільки чинний КзПП, як і Проект не дають відповіді – за яких підстав можна залучати працівників до роботи в режимі не-

нормованого робочого часу, хоча вказівка на «епізодичність» застосування ненормованого робочого дня призводить до висновку, що для його застосування повинні бути особливі підстави, або «виробнича необхідність», яка є наслідком певної екстреної ситуації.

Відповідно, щоб уникнути зловживань, непорозумінь і спорів бажано визначити хоча б приблизний перелік екстрених обставин, при настанні яких потрібне залучення працівників до роботи на умовах ненормованого робочого дня, коли виникає певна виробнича необхідність. Зрозуміло, що перелічити всі «виключні» обставини неможливо, але й узагальнення «за вказівкою роботодавця або без такої» не вирішить всіх питань, можна виробити критерії, за якими визначити виключність обставин.

На мою думку у складі поняття «виробнича необхідність» потрібно враховувати такі фактори, які викликані об'єктивними подіями, а також суб'єктивними потребами роботодавця, спрямованими на захист його підприємницьких інтересів і вдосконалення процесу виробництва продукції (надання послуг, виконання роботи).

У цьому зв'язку, на мою думку, ч. 1 ст. 154 Трудового кодексу України доцільно викласти у наступній редакції: «Робота на умовах понад нормованого робочого часу передбачає, що працівник в екстрених випадках (аварії на виробництві, стихійні лиха, загрози зупинення не відновлювального технологічного процесу, ситуацій, що можуть призвести до знищення майна підприємства, загибелі людей і т. ін.) за вказівкою роботодавця або без такої, органів державної влади, або місцевого самоврядування зобов'язаний працювати понад норму робочого часу».

Оскільки необхідність залучення різних працівників у значній мірі залежить від займаних ними посад, обставин, при виникненні яких працівники можуть залучатися до роботи за межами нормальної тривалості робочого дня, доцільно конкретизувати у положеннях про структурні підрозділи або положення про керівників. При такому підході до Правил внутрішнього трудового розпорядку можна включити наступний пункт: «Залучення працівників до роботи на умовах ненормованого робочого дня здійснюється при виникненні необхідності виробничого або організаційного (управлінського) характеру».

Безумовно, що всі випадки перелічити неможливо. Та й не потрібно, оскільки така тверда регламентація обмежить свободу роботодавця на залучення працівників до роботи на умовах ненормованого робочого дня і при виникненні випадків, не зазначених у локальних нормативних актах може унеможливити прийняття оперативних рішень. Але загальні принципи визначити все-таки слід, хоча б для того, щоб зменшити неконтрольоване і не завжди обґрунтоване залучення працівників до роботи за межами нормальної тривалості робочого часу.

Про те, що залучення працівника до виконання своїх трудових функцій за межами нормального робочого дня дійсно необхідно, повинне впливати із розпорядження роботодавця. У тому випадку, якщо таке розпорядження оформляється наказом, підстави залучення повинні вказуватися в частині, що констатує (пreamбулі). Якщо застосовуються інші способи вираження та оформлення роз-

порядження, то мотив (причина) залучення працівника до роботи на умовах ненормованого робочого дня також повинна випливати з розпорядження.

Такі зміни до ст. 154 Трудового кодексу України і до Правил внутрішнього трудового розпорядку дадуть остаточно визначити поняття ненормованого робочого часу та підстав його застосування.

Таким чином, виробнича необхідність припускає виняткові, заздалегідь непередбачені обставини, що виникають для конкретного роботодавця.

Водночас, прийняття Трудового кодексу України вимагає від українських законодавців більш ретельного відношення до визначення режимів робочого часу, зокрема режиму ненормованого робочого часу, оскільки певна розпливчатість цих формулювань може призвести до порушень прав працівників, надати роботодавцям зайвий інструмент впливу на виробничий процес. Разом із тим запропоноване визначення «виробничої необхідності» зменшує можливості дискримінаційного застосування ст. 154 Трудового кодексу України у відносинах між роботодавцями та працівниками.

1. Александров Н. Г. Великая Отечественная война и вопросы теории трудового права / Н. Г. Александров. // Уч. зап. ВШЮН. Вып. III. – М.: Юрид. лит., 1944. – С. 173 – 177.
2. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М.: Юридат, 1948. – 412 с.
3. Архипов В. В. Понятие производственной необходимости в современном трудовом законодательстве [Электронный ресурс] / В. В. Архипов: <http://www.lawmix.ru/comm/1183/>
4. Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права: монография / С. Ю. Головина. – Екатеринбург, УрГЮА, 1997. – 180 с.
5. Догадов В.М. Советское трудовое право в борьбе за выполнение плана послевоенной сталинской пятилетки / В.М. Догадов // Вопросы трудового права: Сб. / Под ред. проф. В.М. Догадова. – М.-Л., Юридат, 1948. – С. 3 – 19.
6. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование / И.Я. Киселев. – М.: Изд-во НОРМА, 2001. – 384 с.
7. Кодекс законів про працю України : Затверджується Законом N 322-VIII (322а-08) від 10.12.71 // ВВР, 1971, додаток до N 50, ст. 375 (Із змінами)
8. Куренной А.М. Правовое регулирование заключения трудового договора и переводов на другую работу / А. М. Куренной // Законодательство. – 2002. – № 11. – С. 66-70.
9. Ненормованій робочий час. – [Електронний ресурс]: http://www.knu.gov.ua/control/publish/article?art_id=10276798
10. Словарь по трудовому праву / Отв. ред. Ю. П. Орловский. – Издательство БЕК, 1998. – 575 с.
11. Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права / Л. С. Таль. – М.: Типография Г. Лиснера и Д. Собко, 1916. - 131 с.
12. Тихомиров М. Ю. Юридическая энциклопедия / М. Ю. Тихомиров. – Издательство: ЮРИНФОРМЦЕНТР, 1995. – 366 с.

13. *Трудовое право: Энциклопедический справочник.* – М.: Советская энциклопедия, 1979. – 528 с

14. *Трудовой кодексе Украины. Проект закона Украины от 04.12.2007 № 1108. Текст законопроекту до другого читання 10.12.2009.* – [Электронный ресурс]: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947

Білієнко Г.Г. Правові підстави впровадження ненормованого робочого часу

У статті розглядається проблема підстав впровадження ненормованого робочого часу. В ній зазначається, що такими підставами повинні стати екстрені випадки на виробництві, відповідно таке розуміння має бути закріплено в законі.

Ключові слова: ненормований робочий день, виробнича необхідність, підстави.

Билиенко Г.Г. Правовые основания введения ненормированного рабочего времени

В статье рассматривается проблема оснований введения ненормированного рабочего времени. В ней подчеркивается, что такими основаниями должны стать экстренные случаи на производстве, и соответственно такое понимание должно быть закреплено в законе.

Ключевые слова: ненормированное рабочее время, производственная необходимость, основания.

Bilyenko G.G. Legal grounds for the introduction of non-normalized working time

Annotation. For this article an author examines the problem of grounds of introduction of the unrationed working hours. An author marks that urgent cases must become such grounds on a production, accordingly such understanding it must be fastened in a law.

Keywords: unrationed working hours, grounds, production necessity.

МОЙСЕЙ Л.О.

ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВИМ ЖИТЛОМ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ: ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА

УДК 347.254 . 332.8

Постановка проблеми. Здійснити дослідження наявних механізмів забезпеченості житлом військовослужбовців та виходячи з цього надати пропозиції щодо вирішення житлової проблеми військовослужбовців.

Аналіз досліджень даної проблеми. Дослідження таких вчених у сфері житлового права як М.Требіна, В.Чікаліна, О.Росади, І.Єленєва, С.Аскназія, С.Братуся, Ю.Басіна, В.Маслова та інших стали вихідними для створення даної публікації. Відмічаючи значення проведених досліджень, які не втратили наукової цінності і представляють значний інтерес, у той же час, на сучасному етапі розвитку житлових відносин і житлового законодавства ряд положень і висновків, розроблених вченими–правознавцями, потребують переорієнтації і подальшого розвитку як у теоретичному, так і практичному відношенні.

Постановка мети. Мета дослідження полягає у проведенні аналізу та окреслення одного із шляхів вирішення житлової проблеми військовослужбовців, що дозволить поліпшити житлову ситуацію із забезпеченням військовослужбовців житлом, навіть в умовах нинішньої житлової кризи, буде сприяти стабілізації