

Нечипорук М.Ю., студентка,
Національний авіаційний університет,
Навчально-науковий Юридичний інститут, м. Київ
Науковий керівник: Білоусов В.М., старший викладач

ПРАЦЯ В УМОВАХ НЕНОРМОВАНОГО РОБОЧОГО ДНЯ: ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ

Ненормований робочий час – це питання, яке досить часто постає перед претендентами під час працевлаштування. Зазвичай про існування на підприємстві ненормованого робочого часу попереджають ще на стадії співбесіди. Стаття 43 Конституції України гарантує право людини заробляти на життя тією працею, яку вона сама обирає і на яку погоджується, і забороняє використовувати примусову працю.

Максимальна тривалість праці встановлена на державному рівні з метою запобігання надмірної втоми та надання працівникові часу для відновлення працездатності. Проте, на жаль, сьогодні не усі працівники мають реальну можливість відновити свою працездатність та відпочити від роботи. Це пов'язано з поширенням використання праці на умовах ненормованого робочого часу. Прикриваючись цим словосполученням, роботодавець використовує труд працівника майже цілодобово, без вихідних, а іноді й без відпуски, при цьому працівник жодної компенсації за таку переробку не отримує. У зв'язку з цим виникає необхідність дослідження такої правової категорії як ненормований робочий день. Поняття ненормований робочий день з'явилося у радянські часи.

Суть ненормованого робочого дня полягає у тому, що роботодавцеві надано право вимагати від працівника виконання термінової роботи після закінчення робочого дня. При цьому плату за час, відпрацьований понад норму, працівник не отримує, тривалість часу, на який роботодавець може його затримати на роботі, трудовим законодавством не регулюються. Як видно, такий правовий підхід повною мірою відбивав пануючий у радянські часи принцип абсолютного домінування державних інтересів щодо прав особистості.

Як компенсація за можливі перепрацювання понад установлений робочий час надається додаткова відпустка тривалістю до 7 календарних днів. Конкретна тривалість відпустки визначається у колективному договорі. Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 р. № 7 затверджено Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці.

Ненормований робочий день встановлюють для певних категорій працівників, зокрема: адміністративного, управлінського, технічного,

господарського персоналу; працівників, праця яких не піддається обліку в часі (референти, консультанти, інструктори, ревізори тощо).

Орієнтовні переліки професій і посад працівників, для яких допускається застосування ненормованого робочого дня, затверджують міністерства і відомства за погодженням із відповідними галузевими профспілковими органами. Безпосередньо на підприємстві список посад працівників з ненормованим робочим днем розробляють при укладенні колективного договору й оформляють додатком до нього.

На працівників з ненормованим робочим днем поширюється встановлений на підприємстві режим робочого часу, правила внутрішнього трудового розпорядку. Такі працівники можуть залучатися до роботи у вихідні, святкові й неробочі дні на загальних підставах.

Лише в тих випадках, коли робота в надурочний час зумовлена виробничою потребою, працівники з ненормованим робочим днем зобов'язані її виконувати без додаткової оплати.

Очевидно, що у сучасній, правовій, соціальній державі такий стан речей не можна визнати прийнятним. Слід визнати, що ненормований робочий час є реальною необхідністю в певних сферах трудової діяльності. Через сказане він потребує створення відповідного правового поля з метою захисту працівників від надмірної експлуатації та реалізації принципів сучасного трудового права.

Література

1. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – додаток № 50. – Ст. 375 (за станом на 01.01.2012 р.).
3. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник / В. І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2000. – 480 с.
4. Коваленко І. М. Сучасний стан правового регулювання особливих режимів робочого часу працівників ОВС / І. М. Коваленко // Вісник Запорізького юридичного інституту. – 2010. – № 2. – С. 36-45.

УДК 347.1(043.2)

Німець В. І., Артеменко А., студенти,
Навчально-науковий Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет, м. Київ
Науковий керівник: Ямненко Т. М., д.ю.н.

ОСОБЛИВОСТІ ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ

Відшкодування шкоди – один з найважливіших інститутів сучасного українського права. Шкода, спричинена внаслідок правопорушення,