

вбачається за доцільне внесення доповнень до ЦПК України в контексті визначення поняття представництва, яке призведе до удосконалення цього інституту, приділення більшої уваги статусу представника, а також недопущення обмеження його повноважень.

Список використаних джерел:

1. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004. №1618-IV. Відомості Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1618-15>
2. Світлична Г.О. Представництво як форма надання правової допомоги в цивільному судочинстві. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. 2014. URL: http://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc10-1/part_1/58.pdf
3. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 05.07.2012. №5076-VI. Відомості Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/5076-17>
4. Ханик-Посполітак Р. Ю. Представництво у цивільному процесі за новим процесуальним кодексом. Р. Ю. Ханик-Посполітак. Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки. 2018. Том 1. 2018. С. 50-54
5. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003. №435-IV. Відомості Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/435-15>
6. Сімейний кодекс України: Закон України від 10.01.2002. №2947-III. Відомості Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2947-14>

ЖУРАВЛЬОВА Дар'я,

здобувач вищої освіти третього курсу факультету підготовки фахівців для органів досудового розслідування Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

НАГОРНА Олена,

старший викладач кафедри цивільного права та процесу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

УМОВИ ПРАЦІ ПРИ НЕПОВНОМУ РОБОЧОМУ ЧАСІ

Після здобуття незалежності в нашій державі були максимально запроваджені принципи демократії. Пріоритетні зміни були закріплені на законодавчому рівні не лише в Конституції України, а й в інших нормативно-правових актах, що регулюють суспільні відносини. Одним із таких нормативних документів є Кодекс законів про працю України, який містить систематизовані правові норми, що регулюють сферу соціально-трудова

відносин найманих працівників та закріплюють соціальну організацію праці.

Важливість цього нормативно-правового акту полягає в тому, що він є основою трудових відносин у нашій державі, тобто за допомогою КЗпП регулює правовідносини щодо найму та працевлаштування, відносини між працівником і роботодавцем або уповноваженим ним органом, колективні правовідносини (трудового колективу та професійного персоналу, роботодавця та його адміністрації), правоохоронні відносини (щодо відповідальності сторін трудового договору за шкоду, трудові спори тощо), правовідносини щодо нагляду за дотриманням законодавства про працю.

На підприємствах, які з економічних причин не можуть забезпечити повну зайнятість, звичайною практикою є переведення певної кількості працівників на неповний робочий день, щоб не допустити скорочення штату. Перехід на неповний робочий день повинен здійснюватися роботодавцем з дотриманням вимог статті 32 КЗпП, оскільки встановлення неповного робочого часу в цьому випадку є для працівників зміною істотних умов праці. У цьому випадку роботодавець зобов'язаний повідомити працівників не пізніше ніж за два місяці, протягом яких зберігаються всі попередні умови праці.

Зараз Україна переживає безпрецедентну кризу на ринку праці. Це, звісно, пов'язано насамперед із умовами працевлаштування та рівнем заробітної плати. Останні зміни у розподілі державного бюджету України спрямовані на суттєве підвищення заробітної плати. Тобто статтею 8 Закону України «Про Державний бюджет України на 2021 рік» визначено, що з 1 січня 2021 року мінімальна заробітна плата у місячному розмірі становить 6500 грн.; у погодинній ставці – 39,12 грн.[1] Відповідно до податкового законодавства це призвело до збільшення щомісячного податку, податкових соціальних пільг, мінімального страхового внеску ЄВС тощо. Таким чином, відбувається так звана «підміна понять», коли здається, що створюються покращені умови, а насправді формується підстава для порушень чинного законодавства про працю. Працівники неповного робочого часу користуються тими ж правами, що й працівники які працюють повний робочий день – їм надається щорічна відпустка такої ж тривалості.[3]

Оскільки неповний робочий день встановлюється на підставі договору між працівником і роботодавцем, роботодавець має право відмовити у його встановленні працівнику з будь-яких підстав. Проте за бажанням окремих категорій працівників роботодавець за законом зобов'язаний встановити роботу за сумісництвом. Яскравим прикладом є використання статті 56 КЗпП, яка передбачає, що: «за домовленістю між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватися як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. За бажанням вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, у тому числі під опікою, або доглядає за хворим членом сім'ї за медичним висновком, власник або уповноважений ним орган встановити неповний або неповний робочий тиждень».[2] Ця норма визначає,

якому колу працівників власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановити неповний чи неповний робочий тиждень.

До працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу, не застосовується норма ст. 53 КЗпП України, стосовно скорочення тривалості робочого дня напередодні святкових і неробочих днів на одну годину як при 5-денному, так і при 6-денному робочому тижні. Працівники, що працюють на умовах неповного робочого часу, мають право на відпустку повної тривалості, на соціальні виплати, зокрема, допомогу з тимчасової непрацездатності у звичайному порядку.[2]

Запис про те, що працівник працює на умовах неповного робочого часу, до трудової книжки не заноситься. Отже, неповний робочий день (та його тривалість) встановлюється за згодою сторін будь-якому працівнику, а скорочений (та його тривалість) – встановлений законодавством тільки для окремих категорій працівників. При неповному робочому дні праця оплачується пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку, а при скороченому робочому дні - як за повний робочий день.

Згідно з чинним законодавством, а саме статтею 50 КЗпП, чітко визначено, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.[2] Отже, відповідно до вищезазначених правил будь-який працівник має право звернутися до власника або уповноваженого ним органу про переведення його на неповний робочий день або тиждень. Відповідно, заробітна плата за цих умов нижча за визначену заробітною платою. Надалі зі зменшенням заробітної плати зменшується сума податку, який необхідно сплатити.

Отже, згідно з трудовим договором працівник повинен працювати неповний робочий день або щотижня, а фактично працює 40 годин на тиждень. Таким чином, має місце пряме порушення як норм трудового законодавства щодо порушення трудових прав працівника, так і господарського законодавства власником підприємства. Як наслідок, необхідно на законодавчому рівні встановити вичерпний перелік працівників, які мають право працювати за сумісництвом або щотижня. Також основною проблемою залишається контроль за порушеннями чинного законодавства про працю та встановлення відповідальності за них. Адже трудові відносини завжди були і є основою суспільного устрою в нашій країні і потребують особливої уваги.

Список використаних джерел:

1. Про Державний бюджет України на 2021 рік: закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 26.10.2021 рік)
2. Кодекс законів про працю України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 26.10.2021 рік)
3. Вісник. Офіційно про податки URL: <http://www.visnuk.com.ua/uk/news/100017218-perovnyu-robotchiy-chas-detali-zaprovadzhennya> (дата звернення 26.10.2021 рік)
4. Робочий час та його тривалість URL: <https://minjust.gov.ua/> (дата звернення 26.10.2021 рік)