

ЗАПИТАННЯ надійшло по телефону: «Працюю у морському порту за змінним графіком, вдень та вночі. Але роботодавець оплатив роботу за останній місяць в день і в ночі в однаковому розмірі. Роботодавець пояснив, що скористався можливістю призупинити дію положень колективного договору щодо оплати «нічних». Чи правий роботодавець?»

Ні, роботодавець не правий щодо однакового розміру оплати денної роботи і годин, відпрацьованих у нічний час. І ось чому:

ВІДПОВІДЬ

Згідно з вимогами ст.108 КЗпП України (далі – КЗпП) робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі.

Тому, розмір оплати роботи у нічний час не може дорівнювати розміру оплати за роботу вдень.

Зазначена стаття встановлює, що підвищений розмір оплати роботи у нічний час встановлюється генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

Роботодавець правий в тому, що «на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця». Цю норму встановлено п.1 ст.11 Закону України від 15.03.2022 №2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Тобто, якщо на підприємстві діє колективний договір, положеннями якого встановлено розмір оплати роботи у нічний час, а роботодавець за своєю ініціативою зупинив їх дію, то у питаннях оплати «нічних» годин слід керуватися нормою ст. 108 КЗпП: у випадку зупинення дії колективного договору робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час (нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку, ст. 54 КЗпП).

Таким чином, роботодавець повинен усунути порушення щодо оплати роботи працівниці у нічний час.