

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2019.5.17>**Олеся Проценко,**

студентка міжнародно-правового факультету

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

НОРМАТИВИ І ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ

У статті аналізується правове регулювання робочого часу працівників. Зокрема, досліджуються встановлені законодавством нормативи робочого часу. Розглядаються можливі тривалості робочого часу в межах нормативів, на основі їх порівняння визначаються відмінності між різними видами тривалості. У ході аналізу порушуються питання недосконалого законодавчого регулювання цих трудових відносин.

Ключові слова: робочий час, неповний робочий час, надурочні роботи, скорочена тривалість робочого часу, ненормований робочий день, гнучкий графік роботи.

Постановка проблеми. Регулювання трудових відносин має вагомe значення в економічній сфері, зокрема й питання, що нами розглядаються, оскільки від робочого часу залежить продуктивність і прибутковість підприємницької діяльності. Крім того, розкриття цієї проблеми допоможе ефективно захистити права людини, реалізувати її здатність розпоряджатися своїми здібностями до праці та свободою, тобто забезпечити право на працю. Щодо науки трудового права, то під робочим часом прийнято розуміти період часу, протягом якого працівник зобов'язаний працювати згідно з трудовим договором і законодавством [1, с. 872]. Відповідно до ст. 50 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України, нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. У цій нормі простежується певна імперативність, з її змісту випливає неможливість установлення більш тривалого робочого часу. Однак ч. 1 ст. 52 Кодексу передбачає, що за п'ятиденного робочого тижня тривалість щоденної роботи визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленої тривалості робочого тижня. Слушно, що автори підкреслюють принцип імперативності норм установлення робочого часу.

Мета статті – проаналізувати правове регулювання робочого часу працівників; дослідити встановлені законодавством нормативи робочого часу; розглянути можливі тривалості робочого часу в межах нормативів, на основі їх порівняння визначити відмінності між різними видами тривалості.

Виклад основного матеріалу. Законодавче регулювання робочого часу передбачає не тільки максимальне кількісне обмеження тривалості робочого тижня, а й забезпечення його дотримання й раціонального використання. Це необхідно для підвищення ефективності суспільного виробництва, здійснення контролю за охороною здоров'я працівників, їх правового виховання, а також надання можливості для індивідуального розвитку особистості. Для окремих категорій і працівників залежно від віку, соціального стану та умов праці чинне законодавство встановлює скорочену тривалість робочого часу (ст. 51 КЗпП України), а також регламентує тривалість щоденної роботи. Так, відповідно до ст. 52 КЗпП України, при п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник чи уповноважений ним орган за погодженням із профспілковим комітетом підприємства, установи, організації з додержанням тривалості робочого тижня. З положення ч. 1 ст. 52 випливає, що протягом тижня тривалість робочого часу може бути різною кожного окремого дня. Тобто через установлення нормативу у вигляді робочого тижня робочий день може бути довільним, головне щоб сумарна кількість робочих годин за тиждень не перевищувала норму. Таке формальне дотримання положень законодавства не забезпечує нормального чергування відпочинку та праці, як наслідок, нормальна життєдіяльність працівника піддається негативному впливу. На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. Крім цього, законодавством передбачена також

можливість установлення неповного робочого часу за угодою сторін, яка може бути досягнута під час як укладення трудового договору, так і його дії.

У процесі дослідження норм тривалості робочого часу важливим є питання підсумованого обліку робочого часу, адже існують підприємства, на яких у зв'язку з особливими умовами праці не може бути дотримана щоденна або щотижнева тривалість робочого часу. Згідно з положенням статті 61 Кодексу, підсумований облік на таких підприємствах запроваджується за умови, якщо тривалість робочого часу за обліковий період не перевищує нормального числа робочих годин [2, с. 35]. Такий підхід законодавця є виправданим, оскільки підсумований облік робочого часу вводиться на підприємствах, роботи на яких передбачають хоча й не визначене, однак постійне чергування роботи й відпочинку. При цьому, дійсно, вирішальною стає необхідність додержання вже тижневих норм робочого часу. Якщо проаналізувати норми законодавства, можна звернути увагу на відсутність чітко передбаченого механізму захисту прав працівників у разі порушень і зловживань з боку роботодавців. Проте на практиці всупереч нормам законодавства роботодавець може залучати працівників до роботи понад установлені норми. Частиною 5 статті 153 КЗпП України передбачено, що працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо склалася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища [2, с. 73]. У цій ситуації це не завжди підходить як механізм захисту працівника, оскільки в разі залучення працівника до роботи понад установлену тривалість такої небезпечної виробничої ситуації може й не виникати, але сам факт виконання роботи понад визначені законодавством максимальні норми може призвести в подальшому до погіршення його здоров'я. Тому необхідним є пряме закріплення можливості відмови працівника від дорученої понаднормової роботи.

Чинне законодавство про працю, зокрема норми про робочий час, передбачають відхилення від нормальної тривалості робочого дня й робочого тижня як у бік зменшення (скорочений і неповний робочий час), так і в бік збільшення (надурочні роботи, час роботи за сумісництвом, ненормований робочий день) [3, с. 15]. Одним із видів таких відхилень від нормальної тривалості робочого часу є неповний робочий час (ст. 56 КЗпП України). Неповний робочий час – це встановлений угодою сторін робочий час у межах нормальної його тривалості, протягом якого працівник повинен виконувати свої трудові

обов'язки. Тому неповний робочий є правом вибору й гарантією реалізації права на працю тієї категорії громадян, які через різні обставини та причини не мають можливості працювати в режимі нормального робочого часу. Законодавець не обмежує кола осіб, для яких допускається робота на умовах неповного робочого часу. У реалізації встановленої законодавцем правової норми лежить принцип добровільності. Визначення за громадянами права на неповний робочий день не створює для підприємства обов'язковості прийняття будь-якого бажаного працювати на цих умовах. Але для деяких категорій громадян встановлено інший правовий режим. Так, право вимагати встановлення неповного робочого часу відповідно до медичних рекомендацій належить інвалідам (ст. 172 КЗпП України). На прохання вагітної жінки, яка має дитину до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний установлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень [3, с. 20]. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Із цього починаються відмінності неповного робочого часу від скороченого. Також відмінною ознакою є сам факт установлення його тривалості: при неповному – вона встановлюється згодою сторін, при скороченому – законодавством. Скорочений робочий час є повною мірою тривалості праці, встановленої для визначених умов праці або певних категорій працівників. Оплата праці в цих випадках проводиться як за робочий час нормальної тривалості.

У статті 51 КЗпП України вказується, для яких категорій працівників і в яких межах установлюється скорочена тривалість робочого часу. Наприклад, для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, а для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) – 24 години на тиждень [2, с. 62]. Викликає питання застосування в частині 1 ст. 56 КЗпП України між словами «неповний робочий день» і «неповний робочий тиждень» сполучника «або». Оскільки виходить, що можна встановлювати або неповний робочий день, або ж неповний робочий тиждень. Проте науковці все ж вважають, що неповний робочий час може полягати водночас у зменшенні робочого дня й робочого тижня. Таке тлумачення видається правильним, бо дає змогу поширити сферу застосування неповного робочого часу шля-

хом вибору найбільш оптимального варіанта в межах нормального робочого часу [3, с. 22].

В українському трудовому законодавстві не зазначається, яка кількість відпрацьованих годин вважається неповним робочим часом. Такі положення, проте, передбачені в законодавстві європейських країн. Відповідно до законодавства про працю Франції, працюючими неповний робочий час вважаються ті, хто працює на 1/5 частину менше нормальної тривалості робочого часу: 39 годин у тиждень або 169 годин у місяць. У трудовому законодавстві Іспанії робітник, зайнятий неповний робочий час, визначається як «особа, яка працює визначену кількість годин у день, у тиждень або місяць, і загальна тривалість робочого часу становить менше ніж дві третини звичайного робочого часу у відповідній галузі» [4, с. 14]. Недостатнє врегулювання законом різних тривалостей робочого часу на практиці призводить до суперечностей і нівелювання переваг неповного робочого часу. Так, правильно скасовано Постанову Пленуму Верховного Суду СРСР «Про застосування судами законодавства, що регулює оплату праці робітників і службовців» від 24 листопада 1978 р., у пункті 6 якої зазначалося, що виконання робочим або службовцем із неповним робочим часом роботи більше, ніж передбачено трудовим договором часу, але в межах установленної законом нормальної тривалості робочого дня не вважається надурочним та оплачується в одинарному розмірі [3, с. 26]. Таке пояснення порушує принцип добровільності в питанні встановлення неповного робочого часу й дає можливість власнику залучати робітника до роботи поза встановленою угодою сторін тривалістю робочого часу.

Угода про неповний робочий час є обов'язковою умовою укладення трудового договору. Вона повинна міститися в наказі (розпорядженні) власника, який оформлює прийом на роботу. Тому особа, прийнята на роботу з неповним робочим часом, не може бути переведена без її згоди на звичайні умови праці й навпаки [5, с. 84]. У літературі висловлена думка, що коли робітник відмовляється перейти на режим нормального робочого часу, то його можна звільнити на загальних підставах відповідно до п. 1 ст. 40 КЗпП України. Але, по-перше, установлений угодою сторін неповний робочий час є необхідною умовою трудового договору, бо він є додатковою гарантією реалізації права на труд певної категорії громадян; по-друге, п. 1 ст. 40 КЗпП України має на увазі скорочення чисельності або штату працівників, а не його збільшення, що виявляється під час запровадження повної

штатної одиниці. Отже, таке звільнення, згідно з п. 1 ст. 40 КЗпП України, неправомірне. Може статися й протилежна ситуація, коли робітника, який працює в умовах нормального робочого часу, переводять на неповний робочий час. У цьому ж випадку, якщо робітник відмовляється від такого переведення, його можна звільнити відповідно п. 1 ст. 40 КЗпП України, тому що має місце скорочення обсягу робіт, що припускає відповідні зміни у штатному розкладі підприємства, установи чи організації [3, с. 25].

Надурочними роботами вважаються роботи понад установлену тривалість робочого дня (ст. ст. 52, 53 і 61 КЗпП України). Законодавець наголошує, що застосування надурочних робіт не допускається, проведення їх можливе лише у виключних випадках, що визначаються законодавством і ст. 62 КЗпП України. Хоча, у свою чергу, ч. 3 цієї статті вказує на вичерпний перелік її положень. У ній наведено п'ять виключних випадків застосування надурочних робіт, серед яких, наприклад, проведення робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії й негайне усунення їх наслідків. Проте, виходячи із системного тлумачення норм КЗпП та законодавства про працю, до підстав виконання надурочних робіт зараховуємо й випадки, передбачені іншими нормативними актами, тобто їх виконання можливе в разі прямої вказівки про це в законі. Залучення до виконання надурочних робіт обмежується, так, визначаються часові межі їх виконання: вони не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік [2, с. 70]. Неможливе їх застосування й до певних категорій працівників [2, с. 71]. Законодавством передбачається дотримання порядку залучення працівників до надурочних робіт. Роботодавець має отримати дозвіл первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи чи організації для провадження надурочних робіт. Як правило, такий дозвіл надається профспілкою наперед на всі випадки необхідності застосування цих робіт. Тому це законодавче положення є неефективним. Більше того, отримання такого дозволу є неможливим (а звідси й не необхідним) на підприємствах, в установах чи організаціях, де профспілки немає. Оскільки надурочні роботи покладають на працівників додаткове навантаження та їх виконання відбувається за рахунок скорочення часу відпочинку, такі роботи компенсуються підвищеною оплатою.

Пленум Верховного Суду України Постановою «Про практику застосування

судами законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 р. № 13 рекомендує в разі виникнення спорів про оплату праці в надурочний час мати на увазі, що в разі проведення надурочних робіт за розпорядженням або з відома роботодавця години роботи понад нормальну тривалість робочого дня, а в разі підсумованого обліку робочого часу – понад установлений робочий час в обліковому періоді оплачуються при погодинній системі оплати праці – у подвійному розмірі годинної ставки, а при відрядній системі – шляхом доплати 100% тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, навіть тоді, коли ці роботи виконано без додержання умов і порядку залучення до них. Водночас не вважається надурочною й оплачується в одинарному розмірі робота працівника з неповним робочим днем понад передбачений трудовим договором час, але в межах установленої законодавством тривалості повного робочого дня. Так само не є надурочною робота працівника з ненормованим робочим днем понад установлену норму робочого часу, крім випадків виконання за дорученням роботодавця роботи, що не входить до кола його обов'язків [6].

Із Постанови випливає таке: під час підсумованого обліку робочого часу встановлюється загальна тривалість робочого часу за певний період (місяць, квартал, рік), тобто норма робочого часу, а відпрацьовані працівником понад цю норму години підлягають підвищеній оплаті як надурочна робота. Особливістю обліку надурочних робіт у цьому разі є те, що він провадиться в кінці облікового періоду. Наступний висновок – до надурочної роботи працівник залучається з ініціативи роботодавця. Коли працівник виконує роботу за розпорядженням роботодавця або з його відома понад нормальну тривалість робочого дня, то така робота є надурочною. Якщо ж працівник виконує роботу після закінчення звичайного робочого дня за відсутності будь-якого розпорядження з боку роботодавця, його робота не вважатиметься надурочною. Необхідно розрізняти надурочну роботу й ненормований робочий день. До надурочних робіт можуть залучатися будь-які працівники, а працювати за режимом ненормованого робочого часу – лише ті, професії та посади яких містяться в списку, що є додатком до колективного договору підприємства, установи, організації. Якщо стосовно надурочних робіт установлені граничні норми їх застосування протягом календарного року, то подібне правило не встановлене відносно ненормованого робочого дня. Власнику лише забороняється систематично залучати

працівників, які працюють за таким режимом, до роботи понад установлену тривалість робочого часу. Надурочні роботи виконуються у виключних випадках, які мають характер заздалегідь непередбачених і непланованих ситуацій, перелік яких є вичерпним і міститься в ст. 62 КЗпП України, а роботи понад нормальну тривалість робочого часу – в режимі ненормованого робочого дня проводяться в міру виробничої необхідності. Надурочні роботи компенсуються підвищеною оплатою, а ненормований робочий час компенсується наданням щорічної додаткової відпустки.

Як бачимо, законодавством України про працю надурочною вважається лише робота, до виконання якої власник або уповноважений ним орган залучає працівників у виключних випадках, передбачених законодавством і ч. 3 ст. 62 КЗпП України. Тобто якщо працівник добровільно бажає працювати понад установлену тривалість робочого дня, така робота не вважається надурочною й не оплачується. Між тим на Заході правове регулювання надурочної роботи є більш гнучким та ефективним. Надурочна робота, як правило, має добровільний характер і лише у випадках, передбачених законом, є обов'язковою. У деяких країнах встановлено, що надурочна робота обов'язкова, якщо інше не обумовлено в колективному договорі. Є країни, де тривалість надурочної роботи не обмежується для всіх працівників (федеральне законодавство США, Данія) або для дорослих робітників-чоловіків (Великобританія, Японія). Хоча в більшості західних країн надурочні роботи допускаються в межах максимуму, встановленого в законі. Надурочні роботи компенсуються, як правило, підвищеною оплатою (у відсотках до основної тарифної ставки), однак у деяких країнах (Франція, ФРН, Італія, Данія, Швейцарія та деяких інших) законом або колективним договором встановлено, що за певними умовами надурочні роботи можуть бути компенсовані відгулом [7, с. 112–113].

У зв'язку з різними особистими, організаційними, матеріальними обставинами працівник інколи не має можливості, а роботодавець не може встановити робочий режим відповідно до загальних правил організації праці. Як один із варіантів – власники установлюють ненормований робочий день. Це може бути викликано як характером виробничої діяльності, так і тим, що сам працівник не в змозі виконувати роботу впродовж фіксованого часу у визначені дні постійно. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання

працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці» від 10 жовтня 1997 р. № 7 визначає ненормований робочий день як 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). Міра праці в цьому випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, а й колом обов'язків та обсягом виконаних робіт (навантаженням) [8, с. 473].

На працівників із ненормованим робочим днем поширюється встановлений на підприємстві, в установі, організації режим робочого часу, тобто правила, що визначають час початку та закінчення роботи, перерив протягом робочого дня, порядок обліку робочого часу. У зв'язку з цим роботодавець не має права систематично залучати працівників, які працюють за таким режимом, до роботи понад установлену тривалість робочого часу. Вони також на загальних підставах звільняються від роботи у вихідні та святкові дні. Обов'язки працівників з ненормованим робочим днем повинні бути зафіксовані в трудовому договорі, посадових інструкціях, правилах внутрішнього трудового розпорядку так, щоб була передбачена можливість виконувати ці обов'язки, як правило, в межах нормального робочого часу. Ненормований робочий час не може застосовуватися до будь-яких працівників, лише до тих, чия трудова діяльність має певні особливості, а саме: а) осіб, праця яких не піддається точному обліку в часі; б) осіб, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство); в) осіб, які розподіляють час для роботи на свій розсуд [8, с. 473]. При цьому, відповідно до п. п. 6 і 7 Рекомендацій, затверджених Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 р., список професій і посад, до яких може застосовуватися ненормований робочий день, визначається колективним договором. Оскільки він узгоджується з трудовим колективом, то працівники можуть вирішувати, чи буде посада або професія вважатися «ненормованою». Окремо виділяється випадок, коли працівник не може працювати в режимі ненормованого робо-

чого дня, – якщо він має неповний робочий день. Тому, наприклад, не можна застосувати режим ненормованого робочого дня до сумісників, які працюють із неповним робочим днем. Однак, якщо працівник працює на умовах неповного робочого тижня, ненормований робочий день може застосовуватися [8, с. 474].

Висновки

Обов'язок працівника з ненормованим робочим днем виконувати роботу після закінчення робочого дня може впливати не лише з розпорядження власника про це, а й бути зумовленим необхідністю своєчасного виконання роботи, визначеної трудовим договором. В останньому випадку працівник зобов'язаний за власною ініціативою працювати після закінчення робочого дня. У виправданні несвоєчасного виконання роботи він не може посилатися на те, що протягом установленої тривалості робочого часу він об'єктивно не міг виконати непомірно великий обсяг роботи. У необхідних випадках працівник із ненормованим робочим днем має за власною ініціативою продовжувати роботу й тоді, коли закінчився робочий день, відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку чи графіка змінності [8, с. 475].

Список використаних джерел:

1. Юрченко А.А. Теоретичні аспекти поняття робочого часу. *Форум права*. 2011. № 4. С. 872–876.
2. Кодекс законів про працю України: офіц. видання. Київ: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. 160 с.
3. Венедиктова В.М. Правове регулювання неповного робочого часу в умовах ринкової економіки: науково-практичний посібник. Харків: Ун-т внутр. справ, 1999. 36 с.
4. Трудовое право Франции: сборник нормативных актов. Москва, 1985. С. 49.
5. Ставцева А.И., Хохрякова О.С. Трудовой договор. Москва: Юрид. лит., 1983. 84 с.
6. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>.
7. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник. Москва: Эксмо, 2005. 608 с.
8. Прудников В.А. Ненормованный рабочий час как умова трудового договору. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 471–477.

В статье анализируется правовое регулирование рабочего времени работников. В частности, исследуются установленные законодательством нормативы рабочего времени. Рассматриваются возможные продолжительности рабочего времени в пределах нормативов, на основе их сравнения определяются различия между разными видами продолжительности. В ходе анализа ставится вопрос несовершенного законодательного регулирования данных трудовых отношений.

Ключевые слова: рабочее время, неполное рабочее время, сверхурочные работы, сокращенная продолжительность рабочего времени, ненормированный рабочий день, гибкий график работы.

The article analyzes the legal regulation of working time of workers. In particular, the standards of working time established by the legislation are investigated. The possible lengths of working time within the limits of standards are considered, on the basis of their comparison the differences between different types of duration are determined. The analysis of the issue raises the issue of imperfect legislative regulation of the data of labor relations.

Key words: working time, part time, overtime work, shorter working hours, abnormal working day, flexible work schedule.