

## **ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВСТАНОВЛЕННЯ НОРМАЛЬНОЇ ТА СКОРОЧЕНОЇ ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ**

*Менджул М.В., к.ю.н., доцент кафедри  
міжнародного приватного права , правосуддя та адвокатури  
Танчинець Т.В., студентка магістратури  
юридичного факультету ДВНЗ «УжНУ»*

Демократичні реформи в Україні та становлення правової держави в умовах розвитку ринкової економіки потребують змін в сфері нормативно-правового регулювання соціально-трудових відносин. Важливе значення при цьому, займає реформування інституту робочого часу у відповідності до європейських стандартів, встановлення гарантій при ненормованому робочому часі, виконанні надурочних робіт. У зв'язку з цим, постає проблема порівняльного дослідження правового регулювання робочого часу в Україні та ЄС, що дозволить виробити підходи удосконалення національного законодавства.

Питання про визначення поняття робочого часу завжди було предметом наукових дискусій. Так, Л.Я. Гінцбург вважав, що робочий час повинен бути визначений через виражену в одиницях часу міру праці, яка є обов'язковою для виконання усіма громадянами держави [1, с. 111]. Гордієнко М. І. вважає, що робочий час – це проміжок часу, тривалість та інші ознаки якого встановлено законодавством, колективним та трудовим договором, протягом якого працівник повинен виконувати свою трудову функцію з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку підприємства, установи, організації.[2, с. 6]

На думку Мірошніченко О. А., робочий час – це час, протягом якого працівник відповідно до трудового законодавства, колективного і трудового договору з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку зобов'язаний виконувати свої трудові обов'язки в юридичної чи фізичної особи.[3, с. 6]

На нашу думку, під робочим часом необхідно розуміти період часу, тривалість якого встановлено законодавством, колективним та трудовим

договором, протягом якого працівник повинен виконувати свою трудову функцію з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку, встановлених роботодавцем.

Працівник повинен виконувати свою трудову функцію згідно з нормативами робочого часу. Норматив робочого часу становить собою встановлену законом чи на його підставі норму постійної тривалості робочого часу, яка підлягає безпосередньому виконанню протягом визначеного календарного періоду. Такими нормативами робочого часу є: робочий день, робочий тиждень і похідні від них - робоча зміна, робочий місяць, робочий рік та інші.

Венедиктова В. М. вважає, що нормальна тривалість робочого часу – це загальновстановлені норми тривалості робочого часу на конкретному підприємстві для всіх працівників, зайнятих із звичайними умовами праці.[4, с. 7]

Відповідно до ст. 50 КЗпП України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу.

Для працівників устанавлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленої тривалості робочого тижня.

На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години.[5]

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою.

Найпоширенішим стандартом на Заході є сьогодні 40-годинний робочий тиждень за законодавством і 35—40-годинний робочий тиждень - за колективними договорами. У 1998 р. Національні збори Франції прийняли закон, згідно з яким тривалість робочого тижня, починаючи з 2002 року, скоротилася для всіх категорій працівників до 35 годин. Фактична ж тривалість робочого тижня, залежно від країни й від галузі, становить від 35 до 46 годин. Наприклад, в Австрії, Іспанії, Норвегії, Швеції

40-годинний робочий тиждень, а в Швейцарії – 45 годин, Франції – 35.[6, с. 251]

Нормуючи тривалість робочого часу, законодавець приймає до уваги умови роботи працівників; характер їх трудової діяльності; а в ряді випадків і фізіологічні особливості організму деяких працівників, встановлюючи для них скорочену тривалість робочого часу. Тривалість робочого часу, скороченого за такими мотивами, неоднакова і коливається в межах від 24 до 36 годин на тиждень. Однак скорочення в цьому випадку тривалості роботи не тягне за собою скорочення розміру оплати праці. Слід зазначити, що законодавство про працю в Україні не визначає поняття скороченого робочого часу, а тільки встановлює умови та гарантії застосування цього виду робочого часу та категорії працівників, яким роботодавець зобов'язаний або вправі встановити скорочену тривалість робочого часу.

Щодо юридичної літератури, то слід зауважити, що науковці особливо не займалися цим питанням. Так, скорочений робочий час був свого часу визначений В.С. Венедиктовим, який під цим терміном розуміє такий вид робочого часу, тривалість якого в силу спеціальної норми закону менше встановленої норми тривалості робочого часу [7, с.127]. Гордієнко М. І. вважає, що скорочений робочий час – це встановлена, як правило, в законодавчому порядку, для окремих категорій працівників, тривалість робочого часу менша у порівнянні з робочим часом нормальної тривалості, яка не тягне за собою скорочення розміру оплати праці.[2, с. 7]

На нашу думку, під скороченим робочим часом слід розуміти встановлену в законодавчому чи договірному порядку, для окремих категорій працівників, тривалість робочого часу меншу у порівнянні з робочим часом нормальної тривалості, яка не тягне за собою зменшення розміру оплати праці.

Відповідно до ст. 51 КЗпП України скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

1) для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) - 24 години на тиждень. Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу для осіб відповідного віку.

2) Для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, - не більш як 36 годин на тиждень. Переліком виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 р. № 163 [8] встановлюється різна тривалість робочого тижня для зазначених в ньому виробництв, цехів, професій і посад. Для застосування зазначеного Переліку наказом Міністерства праці і соціальної політики України від 23 березня 2001 р. № 122 затверджено Порядок застосування Переліку виробництв, цехів, професій і посад із

шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня [9].

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших). Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда.

Таким чином, скорочена тривалість робочого часу встановлюється, як правило, законодавством або договором сторін. Водночас, відповідно до ч. 4 ст. 51 КЗпП України вона може встановлюватись і на підприємствах, і в організаціях (у колективних та трудових договорах) для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда.

З метою кращого виконання своїх трудових обов'язків необхідно і надалі зберегти в законодавстві ненормований робочий день для певної категорії осіб, працюючих за трудовим договором (контрактом). Водночас необхідно підвищити вимоги до власника і профспілкового комітету щодо використання їх прав в установленні додаткової відпустки. Бо сьогодні ці органи повністю керуються переліком, установленим вищим органом, замість права визначати тривалість додаткової відпустки в залежності від характеру праці й переробітку в позаурочний час. Впорядкування практики використання ненормованого робочого дня дозволить значно поліпшити використання робочого часу.

З огляду ж на значущість ненормованого робочого дня для використання та економії робочого часу, незрозумілою стає позиція законодавця, коли він не включає зазначений правовий інститут в основний трудовий закон України – КЗпП України. Вважаємо, що така прогалина у чинному законодавстві про працю повинна бути заповнена шляхом прийняття низки норм щодо ненормованого робочого дня, які могли б міститися в межах окремої статті Кодексу законів про працю України.

### **Список використаних джерел**

1. Гинцбург Л.Я Регулирование рабочего времени в СССР. - М.: Наука, 1966. - 302с.
2. Гордієнко М. І. Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників ОВС України: автор. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / М. І. Гордієнко, Національний ун-т внутрішніх справ. - Х., 2004. – 19 с.
3. Мірошніченко О. А. Правове регулювання трудових відносин у галузі сільського господарства : автор. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Мірошніченко О. А. - К., 2007. – 16 с.
4. Венедиктова В. М. Правове регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу: автор. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В. М. Венедиктова. Університет внутрішніх справ. - Х., 1999. – 16 с.
5. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради. – 1971 - № 50. - Ст. 375.

6. Бойко М. Д. Порівняльне трудове право: навчальний посібник / М. Д. Бойко. – К.: Олан, 2006. – 381 с.

7. Венедиктов В.С. Конспект лекцій по трудовому праву України: Учебное пособие для высших учебных заведений: Ч. 1 – X .: Фирма “Консум”, 1998. – 140 с.

8. Постанова Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 р. № 163 „Про затвердження Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня”. – ОВУ. - 2001. - №9. – Ст. 352.

9. Наказ Міністерства праці і соціальної політики України від 23 березня 2001 р. №122 „Про затвердження Порядку застосування Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня”. – ОВУ – 2001. - №14. – Ст. 634.