

### III. ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС. МІЖНАРОДНЕ ПРИВАТНЕ ПРАВО. ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

© 2004 р. Н.Д. Гетьманцева

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, Чернівці

#### ДОГОВОРИ ПРО ВСТАНОВЛЕННЯ ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ

**Постановка проблеми.** Становлення ринкової економіки з властивою їй багатогранністю форм власності з неминучістю призводять до кардинальних перемін у відношеннях між виробниками матеріальних і духовних благ і власниками майна. Їх взаємодія повинна бути заснована на узгодженості волі і свободі вибору. Особливу роль тут повинно бути віддано договірному регулюванню трудових відносин [1]. У зв'язку із запровадженням економічних реформ можливість застосування договору значно розширилась. Договір проникає у різні сфери суспільного життя і, отже, дозволяє узгоджувати як інтереси держави в цілому, так і інтереси окремих організацій та громадян. На сучасному етапі вирішального значення у зв'язку з цим набуває індивідуалізація правового регулювання трудових відносин, тобто врахування індивідуальних особливостей сторін трудового правовідношення, що здійснюється насамперед договірним способом правового регулювання, і насамперед індивідуалізацію такої умови, як установлення тривалості робочого часу.

**Ступінь наукової розробки проблеми.** Питання робочого часу як однієї з умов трудового договору не обійшли увагою науковці. Дослідженню робочого часу як правової категорії присвячено значне число праць як вітчизняних, так і російських авторів, серед яких можна назвати А.К. Безину, Н.К. Воєводенко, Л.Я. Гінцбурга, Т.В. Іванкіну, П.Д. Пилипенка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, Л.А. Сироватську, О.С. Хохрякову, Г.І. Чанишеву, А.І. Шебанова. До безумовних досягнень науки трудового права необхідно віднести дослідження робочого часу, зокрема працю В.М. Венедиктової. Незважаючи на таку пильну увагу з боку вчених-трудовиків до проблеми регулювання робочого часу, можна констатувати, що на сьогодні деякі аспекти вказаної проблеми ще не розв'язані.

**Метою статті** є дослідження юридичної природи робочого часу як однієї з умов трудового договору, що встановлюється в договірному порядку.

**Виклад основного матеріалу.** Обов'язковою умовою трудового договору є тривалість робочого часу, тобто часу, протягом якого працівник відповідно до законодавства, колективного договору, угоди про працю і правил внутрішнього трудового розпорядку повинен перебувати у визначеному йому місці і виконувати роботу, яка йому доручається. Відповідно до статті 50 КЗпП України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Законодавче регулювання робочого часу має своєю метою встановлення тривалості робочого часу. Сторони трудових відносин не мають права встановлювати тривалість робочого часу понад максимальну норму, встановлену законодавством. Навпаки, в сучасних умовах держава надає право сторонам трудових правовідносин при укладенні колективного договору встановлювати меншу норму тривалості робочого часу (частина 2 статті 50 КЗпП України).

Одночасно держава сама скорочує тривалість робочого часу для неповнолітніх, для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, для окремих категорій працівників інтелектуальної праці (вчителів, педагогів, лікарів тощо). Це скорочення тривалості робочого часу здійснюється не на договірних засадах, а в силу закону. На підставі договору між працівником і роботодавцем може встановлюватись неповна тривалість робочого часу, тобто менша у порівнянні з робочим часом від нормальної тривалості.

У документах Міжнародної Організації Праці працівником, який зайнятий неповний робочий час, визнається працююча за наймом особа, тривалість робочого часу якої менша від нормальної тривалості робочого часу аналогічних працівників, зайнятих повний робочий час [6, с.131]. Таке визначення неповного робочого часу, в межах якого особа вважається працюючою на умовах неповного робочого часу, не містить точного визначення цього поняття. Існує навіть різниця в тривалості нормального (повного) робочого часу в межах однієї галузі народного господарства, не кажучи вже про різні галузі економіки. Встанов-

лення неповного робочого часу має ряд особливостей. По-перше, неповний робочий час може встановлюватись як при укладенні трудового договору, так і згодом. Це час у межах нормальної тривалості робочого часу, що менший від визначеного законом.

По-друге, неповний робочий час може встановлюватися шляхом зменшення як тривалості робочого дня, так і зменшенням тривалості робочого тижня. Ще постановою Державного комітету СРСР по праці та соціальних питаннях і Секретаріату ВЦРПС «Про затвердження положення про порядок і умови застосування праці жінок, які мають дітей і працюють неповний робочий час» від 29 квітня 1980 р. було передбачено, що робота з неповним робочим днем може мати скорочення тривалості щоденної роботи (зміни) на певну кількість робочих годин у всі дні робочого тижня; скорочення тривалості щоденної роботи (зміни) на певну кількість робочих годин при одночасному скорочення кількості робочих днів на тиждень. Тривалість робочого дня (зміни), як правило, не повинна бути меншою 4 годин і робочого тижня 20-24 годин відповідно при п'яти- та шестиденному робочому тижні. Залежно від конкретних виробничих умов може бути встановлена й інша тривалість робочого часу.

По-третє, в одних випадках, установлення неповного робочого часу є обов'язком власника або уповноваженого ним органу, в інших лише правом. Така диференціація встановлена у зв'язку з тим, що окремі категорії громадян через різні обставини та причини не мають можливості працювати в режимі нормальної тривалості робочого часу. Зменшення норми робочого часу для цих громадян є умовою їх участі в трудових відносинах. У реалізації встановлення неповної тривалості робочого часу завжди лежить принцип добровільності, який є непорушним при вирішенні питання про укладення з працівником трудового договору [3, с.25]. Визнання за громадянином права на встановлення неповної тривалості робочого часу не створює для власника або уповноваженого ним органу обов'язку укласти з цим працівником трудовий договір навіть у випадку, коли стаття 56 КЗпП України відносить працівника до кола осіб, щодо яких власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановити неповний робочий час.

Стаття 56 КЗпП України, закріплюючи положення, що на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікою, або здійснює догляд за хво-

рим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень має на увазі випадки, коли з цієї категорією працівників вже укладено трудовий договір. Щодо інвалідів власник або уповноважений ним орган зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій, встановлювати на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці /стаття 172 КЗпП України/.

По-четверте, відповідно до статті 52 КЗпП України тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, з дотриманням встановленої тривалості робочого тижня. Графіки змінності затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим органом підприємства, установи, організації. Отже, тривалість робочого часу може визначатись як укладеною між сторонами трудового договору угодою, так і між власником або уповноваженим ним органом і профспілковим органом, який представляє інтереси працюючих у сфері виробництва, праці, побуту і культури.

Якщо між власником або уповноваженим ним органом і особою, яка належить до кола осіб, яка може ставити питання про встановлення їй неповного робочого часу, трудовий договір відсутній, звернення такої особи до власника або уповноваженого ним органу не створює для останніх обов'язку укласти трудовий договір. Власник або уповноважений ним орган може й не мати потреби у працівниках відповідної спеціальності або не мати можливості використовувати їх на умовах неповної тривалості робочого часу. Відмінність неповного робочого часу від скороченого є сам факт встановлення його тривалості. Неповний робочий час установлюється угодою сторін, скорочений же робочий час визначається законодавством. Оплата праці при неповному робочому часі проводиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

При встановленні неповної тривалості робочого часу визначена кількість годин є для даного працівника нормою тривалості робочого дня. Але переробка цієї норми в межах нормальної тривалості робочого часу, що діє на даному підприємстві, в установі, організації не визнається надурочною. Такий висновок свого часу зробив Пленум Верховного Суду СРСР в постанові "Про застосування судами законодавства, що регулює оплату праці робітників та службовців

від 14 листопада 1978 р. На думку В.М.Венедиктової, таке визначення, дане Пленумом Верховного Суду СРСР є теоретично і практично хибним, бо воно порушує принцип добровільності в питанні встановлення неповного робочого часу і дає власнику або уповноваженому ним органу можливість залучати працівників до роботи поза встановленою угодою сторін тривалості робочого часу [4, с.24].

Незалежно від того, якої тривалості встановлюють в договорі робочий день, нормальна тривалість робочого часу в Україні встановлена 40 годин на тиждень. Тому при виконанні роботи у межах нормальної тривалості робочого дня або навіть робочого тижня, робота понад встановлену угодою сторін тривалість робочого часу не становить надурочних робіт. Надурочними відповідно до статті 62 КЗпП України вважаються роботи понад установлену тривалість робочого дня. При цьому зроблено посилання на статті 52, 53 та 61 КЗпП України. Ці статті встановлюють п'ятиденний та шестиденний робочий тиждень і тривалість щоденної роботи, тривалість роботи на передодні святкових, неробочих і вихідних днів, підсумований облік робочого часу. Іншими словами, усе це випадки, коли урочна тривалість робочого часу встановлюється на підставі закону. Стаття ж 56 КЗпП, якою передбачено право сторін трудового договору встановлювати неповну тривалість робочого часу, роботу понад установлену сторонами тривалість трудового договору, до зверх урочних не відносить. Тому частиною 2 пункту 16 постанови №13 Пленуму Верховного Суду України "Про практику застосування судами законодавства про оплату праці від 24 грудня 1999 року робота працівника з неповним робочим днем понад передбачений трудовим договором час, але в межах установленної законодавством тривалості повного робочого дня не вважається надурочною. 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.

Угода про неповний робочий час, якщо вона прийнята, є істотною умовою трудового договору, що укладений між сторонами [5, с.47]. У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, як відзначалося вище, статтею 32 КЗпП України допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією та посадою. До істотних умов праці віднесено "встановлення або скасування неповного робочого часу". Тому висловлені в юридич-

ній літературі думки, що особа, яка прийнята на роботу з неповним робочим часом, не може бути переведена, без її згоди, на звичайні умови праці і навпаки [8,с.84], ми вважаємо помилковими. Помилковими у зв'язку з тим, що можливість такого змінення істотних умов трудового договору передбачена законом, саме частиною 3 статті 32 КЗпП України.

Інша справа, що необхідно ставити питання про скасування цього положення закону, оскільки істотна умова праці, встановлена угодою сторін, не може бути зміненою в односторонньому порядку власником або уповноваженим ним органом. Коли умови встановлення або скасування неповного робочого часу не можуть бути збереженими, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, частина 4 статті 32 КЗпП України дає право власнику або уповноваженому ним органу припинити трудовий договір за пунктом 6 статті 36 КЗпП України. На нашу думку, що вже висловлена вище, було б більш правильним звільнення у цьому випадку проводити на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП України, на що вже зверталась увага в юридичній літературі [2, с.107].

Робота в умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. У той же час працівники з ненормованим робочим днем, при встановленні для них неповного, тобто нормованого робочого дня, права на додаткову відпустку позбавляються [7, с.10]. Проте така відпустка повинна надаватись у випадку, коли трудовим договором передбачена робота на умовах неповного робочого тижня, але з робочим днем повної тривалості. Тривалість відпустки у цьому випадку встановлюється власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим органом з урахуванням напруженості роботи і можливості зайнятості в позаурочний час. Робочий час повинен використовуватись робітниками і службовцями для виконання своєї трудової функції. Рациональне використання робочого часу набуває великого значення саме тепер в умовах розвитку ринкових відносин і ускладнення господарських зв'язків при необхідності збільшення масштабів виробництва. Підвищується значення кожної години, кожної хвилини робочого часу, суворого дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, статуту підприємства, організації.

**Висновки.** 1. Договірне встановлення тривалості режиму робочого часу та ряду інших умов дозволяє найбільш раціонально співвідносити

інтереси різних суб'єктів права, оскільки зв'язки між ними будуються на взаємовигідних началах.

2. В умовах переходу до ринкової економіки розширилась сфера договірної регулювання щодо встановлення умов праці в тому числі у сфері робочого часу. Разом із тим, установлення умов в договірному порядку не повинно погіршувати їх порівняно із державним, інакше в кінцевому рахунку вони будуть визнаватись недійсними, тому на сьогодні необхідно створити цілісну систему, яка дозволить врахувати всі реалії трудових відносин, їх зміст, врегулювати їх оптимально, беручи до уваги всі нюанси в механізмі правового регулювання.

### Список літератури

1. Гетьманцева Н.Д. Договірне регулювання трудових відносин / Науково-практична конференція: "Нові Цивільний і Кримінальний кодекси – важливий етап кодифікації законодавства

України". – Івано-Франківськ: Прикарпатський університет імені Василя Стефаника, юридичний інститут, 3-4 жовтня, 2002 р.

2. Безина А.К. Вопросы теории трудового права и судебной практики. – Изд. Казанского госуниверситета, 1976.

3. Бугров Л. Неполное рабочее время и вынужденные отпуска // Российская юстиция. – 1994. - №4.

4. Венедиктова В.М. Правове регулювання неповного робочого часу в умовах ринкової економіки. Науково-практичний посібник. – Харків, 1999.

5. Иванкина Т.В. Проблемы регулирования рабочего времени // Правоведение. – 1997. - №2.

6. Неполное рабочее время. Доклад Генерального Директора МБТ. Женева, 1994.

7. Сойфер В. Неполное рабочее время. // Советская юстиция. – 1972, №16.

8. Ставцева А.И., Хохрякова О.С. Трудовой договор. – М.: Юридическая литература, 1983.

*Стаття надійшла до редколегії 9 вересня 2004 року.*

*Рекомендована до опублікування у „Віснику” членом редколегії А.З.Георгією.*

*N.D. Getmantseva*

## CONTRACTS ABOUT SETTLEMENT OF THE TERMS AND THE REGIME OF WORKING TIME

### Summary

The article deals with some aspects of contractual regulation in the sphere of working time.