

УДК 349.2

Людмила Вакарюк,*канд. юрид. наук,
доцент кафедри публічного права
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича*

ЩОДО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ, УСТАНОВАХ, ОРГАНІЗАЦІЯХ

У статті розкривається сутність режиму робочого часу як правової категорії. Зауважується, що сучасні умови диктують необхідність постійного здійснення на підприємствах, установах, організаціях моніторингу у сфері режиму праці як такого, зокрема режиму робочого часу, забезпечення раціонального розроблення, перегляду та затвердження нових видів режиму робочого часу відповідно до сучасного рівня техніки, технології виробництва і праці, запровадження нетипових форм зайнятості. Акцентовується увага на тому, що правовий режим робочого часу, з одного боку, виражає ступінь жорсткості юридичного регулювання, встановлюючи наявність певних обмежень або пільг; з іншої боку, шляхом договірного регулювання спричиняє допустимий рівень активності суб'єктів індивідуальних трудових відносин, колективних трудових відносин, окреслює межі їхньої правової самостійності. Таким чином, яскраво проявляється співвідношення державного і договірного регулювання, а також поєднання централізованого і локального регулювання режиму робочого часу.

Ключові слова: режим праці, режим робочого часу, державний рівень правового регулювання, договірний рівень правового регулювання, працівник, роботодавець, колективний договір, правила внутрішнього розпорядку.

Постановка проблеми. Регулювання соціальних процесів у період динамічних перетворень у соціально-економічній, політичній, культурній та інших сферах набуває в Україні особливо актуального значення. Сьогодні вимагає нових підходів до стимулювання і розвитку трудової діяльності. Запровадження перелічених змін залежить, перш за все, від змісту соціально-трудових відносин та їх правового регулювання, яке має відповідати сучасним умовам трудової діяльності. Насамперед це стосується прийняття нового Трудового кодексу України, який має враховувати європейські та міжнародні стандарти прав людини у сфері праці, зокрема, і щодо встановлення відповідного режиму робочого часу.

Стан дослідження проблеми. Вивченню питань режиму робочого часу працівників приділялась увага у працях таких учених: М. Г. Александрова, В. С. Андреева, Я. І. Безуглої, В. С. Венедиктова, В. М. Венедиктової, Л. Я. Гінцбурга, Г. С. Гончарової, В. В. Жернакова, О. Д. Зайкіна, С. О. Іванова, М. І. Іншина, Ю. М. Коршунова, Л. І. Лазора, Ю. П. Орловського, Л. Я. Островського, О. І. Процевського, О. В. Смірнова, В. М. Толкунової, О. М. Ярошенка та інших.

Метою статті є з'ясування правової природи та сутності режиму робочого часу.

Виклад основного матеріалу. Режим робочого часу виражений у комплексі правових засобів, що характеризує особливе поєднання взаємодіючих між собою заборон і дозволів, що виявляються у відповідних способах правового регулювання: державному (централізованому) і договірному (локальному) та концентруються у методі правового регулювання. Так, режим робочого часу встановлюється як на державно-

му рівні, так і на договірному. Державне регулювання режиму робочого часу здійснюється шляхом законодавчого закріплення максимальної тривалості робочого часу працівників на всіх підприємствах, установах, організаціях, незалежно від форми власності і господарювання та одночасної диференціації режиму робочого часу залежно від характеру, виду праці та суб'єктів його виконання, а вірніше, від їх правового статусу. Договірне регулювання режиму робочого часу працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях.

Сфера державного регулювання режиму робочого часу охоплює працю працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення п'ятиденного чи шестиденного робочого тижня. На тих підприємствах, в установах, організаціях, де через характер виробництва та умови роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень (ст. 52 КЗпП України). При цьому вирішення питання щодо встановлення п'ятиденного або шестиденного робочого тижня віднесено до сфери договірного регулювання: до компетенції роботодавця, який приймає рішення спільно з виборним органом первинної профспілкової організації, з урахуванням думки трудового колективу і за погодженням із сільською, селищною, міською радою.

Необхідно звернути увагу на ту обставину, що якщо на підприємстві, в установі, організації для працівників встановлено режим п'ятиденного робочого тижня, то законодавець надає роботодавцеві за погодженням із вибор-

ним органом первинної профспілкової організації на договірному рівні право визначати режим щоденної роботи, а саме його тривалість. Іншими словами, на державному рівні не встановлюється граничний режим денної норми робочого часу, якщо не зважати на роз'яснення Держкомпраці СРСР і ВЦРПС «Про деякі питання, пов'язані з переведенням робітників та службовців підприємств, установ і організацій на п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями», яке зберігає юридичну силу у тій частині, що не протирічить Конституції і Законам України. Саме цим роз'ясненням рекомендувалося застосовувати у разі п'ятиденного робочого тижня графіки змінності, за якими тривалість щоденної роботи повинна бути, як правило, однаковою. Вказаним роз'ясненням обмежується тривалість щоденної роботи при п'ятиденному робочому тижні для неповнолітніх віком до 16 років – п'ятьма, а віком до 18 років – сімома годинами.

Як правило, режим щоденної роботи при п'ятиденному робочому тижні може визначатися правилами внутрішнього трудового розпорядку, затвердженими зборами трудового колективу (ст. 142 КЗпП України), а також у колективному договорі підприємства. Для працівників шляхом графіків змінності встановлюється сприятливий режим робочого часу у тому разі, коли тривалість щоденної роботи або надані працівникам вихідні дні не є стабільними. Графіки змінності приймаються на договірному рівні: затверджуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації.

Нині щодо шестиденного робочого тижня на державному рівні закріплено припис про додержання відповідного режиму робочого часу шляхом встановлення і забезпечення тижневої норми тривалості щоденної роботи: не повинна перевищувати 7 годин при тижневій нормі робочого часу 40 годин, 6 годин – при тижневій нормі 36 годин і 4 години – при тижневій нормі 24 години (ч.2 ст.52 КЗпП України).

Отже, як бачимо, режим робочого часу встановлюється як на державному, так і на договірному рівні. Мета встановлення режиму робочого часу на державному рівні полягає у забезпеченні державою оптимальних умов праці, захисті здоров'я працівників, відтворенні їхньої продуктивності праці, недопустимості погіршення становища працівника порівняно з чинним законодавством. Адже саме працею працівника, як підкреслював неодноразово О. І. Процевський, створюються матеріальні і духовні блага [1, с. 52]. Мета встановлення режиму робочого часу на договірному рівні полягає у забезпеченні врахування специфіки роботи працівників підприємств конкретної галузі, а отже, задоволення на цій основі потреб суспільства як матеріального, так і духовного та культурного характеру.

Так, в освітніх закладах режим виконання навчальної роботи регулюється розкладом навчальних занять. Режим робочого часу науково-педагогічних працівників у межах 3, 6-го денного робочого тижня визначається з

урахуванням виконання навчальної, організаційної, методичної, наукової робіт, передбачених індивідуальним планом (5.3.1).

Причому режим виконання організаційної, методичної, наукової роботи регулюється як правилами внутрішнього трудового розпорядку вищого навчального закладу, так і планами науково-дослідних робіт, програмами, індивідуальними планами робіт. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, іншими локальними актами можна регулювати виконання зазначених видів робіт як безпосередньо у вищому навчальному закладі, так і за його межами (5.2.5) [2].

Необхідно зауважити, що обсяг прав і обов'язків у змісті трудового правовідношення, умови їх реалізації, гарантії, ступінь захисту та інші компоненти не можуть залишатися незмінними. Тому режим виконання роботи у межах робочого часу є тією величиною, що перебуває в постійному русі, динаміці.

Сучасні умови диктують необхідність постійного здійснення на підприємствах, установах, організаціях моніторингу у сфері режиму праці як такого та режиму робочого часу зокрема, забезпечення раціонального розроблення, перегляду та затвердження нових видів режиму робочого часу відповідно до сучасного рівня техніки, технології виробництва і праці, запровадження нетипових форм зайнятості.

Тому, з огляду на вказану обставину, як зазначає З. Малишевська, необхідно узгоджувати інтереси суб'єктів трудових правовідносин для досягнення результативного режиму робочого часу на підприємстві [3, с. 82].

Правовий режим робочого часу, з одного боку, виражає ступінь жорсткості юридичного регулювання, встановлюючи наявність певних обмежень або пільг, з іншої боку, шляхом договірного регулювання, спричиняє допустимий рівень активності суб'єктів індивідуальних трудових відносин, колективних трудових відносин, окреслює межі їхньої правової самостійності. Таким чином, проявляється яскраве співвідношення державного і договірного регулювання, а також поєднання централізованого і локального регулювання режиму робочого часу.

Режим робочого часу необхідно розглядати також як елемент трудових правовідносин, що проявляється через взаємодію між суб'єктами трудового права, які мають взаємні права й обов'язки [4, с. 665].

Так, встановлення режиму неповного робочого часу є як обов'язком роботодавця, так і його 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. Як зауважує Н. Д. Гетьманцева, «зменшення норми робочого часу для цих громадян є умовою їх участі в трудових відносинах» [5, с. 45-46].

Необхідно зауважити, що робота на умовах неповного режиму робочого часу традиційно вважається однією з найбільш поширених у світовій практиці форм нестандартної зайнятості

[6]. Запровадження такого режиму пояснюється, перш за все, сприйняттям працівниками даної форми зайнятості як засобу досягнення оптимального балансу часу, відведеного на роботу і на особисте життя, а також визнанням державою і роботодавцями значення такого режиму для тих категорій осіб, що не можуть нарівні з усіма конкурувати на ринку праці: неповнолітніх осіб, осіб передпенсійного віку, молоді, вагітних жінок, жінок, що мають дітей відповідного віку, осіб з інвалідністю, а також тих осіб, що так чи інакше відчувають труднощі у пошуку роботи. Водночас варто зазначити, що робота із запровадження неповного режиму робочого часу тягне і певні обмеження трудових прав і гарантій працівників порівняно із зайнятими на умовах з нормальною тривалістю робочого часу. Як зауважував О. І. Процевський, «це виявляється перш за все у зменшеному розмірі оплати праці»¹, наявності перешкод у реалізації права на професійну підготовку та перепідготовку, просування по роботі, службі. Так, при встановленні неповного режиму робочого часу визначена кількість годин є для даного працівника нормою тривалості робочого дня. У свій час судовою практика виходила з того, що перевищення цієї норми в межах нормальної тривалості робочого часу, що діє на даному підприємстві, в установі, організації, не визнавалось надурочним. 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 тривалістю робочого часу [7, с. 28].

Конвенція № 175 «Про роботу на умовах неповного робочого часу» від 24.06.1994 передбачає вжиття заходів для забезпечення того, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, користувалися таким самим захистом, як і працівники, які знаходяться у порівнянній ситуації, зайняті повний робочий час, щодо: 1) права на організацію, права на ведення колективних переговорів та права на діяльність у якості представників працівників; 2) безпеки та гігієни праці; 3) дискримінації в галузі праці та занять [8]. На жаль, дана Конвенція не рати-

фікована Україною, що позбавляє певного роду трудових гарантій працівників, що працюють в режимі неповного робочого часу.

Вітчизняний законодавець повинен вжити заходів для забезпечення того, щоб працівники, зайняті в режимі неповного робочого часу, користувалися таким самим захистом, такими самими гарантіями трудових прав, як і працівники, що зайняті на роботі в режимі нормальної тривалості робочого часу.

З огляду на ст. 32 КЗпП України, у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці у разі продовження роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією та посадою. До істотних умов праці віднесено встановлення або скасування неповного робочого часу. Ми не поділяємо думки про те, що особа, яка прийнята на роботу з неповним робочим часом, не може бути переведена без її згоди на звичайні умови праці і навпаки [9, с. 84], адже можливість такого зміння істотних умов праці передбачена законом, а саме частиною 3 статті 32 КЗпП України. Тому, як зазначає Н. Д. Гетьманцева, думку якої ми поділяємо, 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 [10, с. 426]. Вказана прогалина, на жаль, не ліквідована й у проєкті Трудового Кодексу України (ст. 62, 63) [11].

Необхідно відзначити, що правовому регулюванню у сучасних умовах піддається не весь час, протягом якого людина займається працею, а лише час, що становить певний період роботи в якості працівника. Нині, в умовах світової глобальної інтеграції, запровадження різного роду цифрових технологій, нетипових форм зайнятості, конкуренції, відчувається потреба у звуженні сфери державного регулювання щодо режиму робочого часу за рахунок розширення сфери дії інших механізмів регулювання поведінки працівників і відповідних відносин у сфері робочого часу – децентралізації і індивідуалізації режиму робочого часу, внаслідок чого режим робочого часу став би більш диференційованим, гнучким.

Висновки

Сучасні умови диктують об'єктивну потребу запровадження режиму робочого часу на договірному рівні шляхом колективних переговорів, соціально-партнерських угод, взаємного узгодження інтересів працівника і роботодавця. Особливу роль тут повинні відіграти індивідуалізація, гнучкість режиму праці. Тобто у питаннях щодо режиму праці центр вирішення даної проблеми повинен перенестися не стільки на рівень колективно-договірного регулювання, скільки на рівень індивідуально-договірного регулювання, який буде враховувати оптимальний баланс між економічною доцільністю, ефективністю і інтересами працівників щодо максимальної реалізації гнучкості норм робочого часу. І це є об'єктивна потреба з огля-

¹ Так, при застосуванні режиму неповного робочого часу за ініціатииви роботодавця оплата праці здійснюється на умовах, встановлених в колективному договорі: Див.: Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві на 2014-2016р.р.(5.11). – Режим доступу: <http://minagro.gov.ua/node/11267>

ду на запровадження нетипових форм зайнятості. З огляду на сказане, слухними є слова С. С. Алексєєва, який писав, що «право досягає своєї мети і дійсно регулює суспільні відносини тією мірою, якою відповідно до норми поведінка людей об'єктивно є можливою і відповідає економічним і політичним умовам, що визріли» [12, с. 8].

Список використаних джерел:

1. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права / О. І. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 260 с.
2. Галузева угода між міністерством освіти і науки України та ЦК профспілки працівників освіти і науки України на 2016-2020 рр. [Електронний режим]. – Режим доступу: <http://mon.gov.ua/>
3. Малишевська З. Класифікація режиму робочого часу / З. Малишевська // Підприємництво, господарство і право. – 2016. – № 2. – С. 82–86.
4. Иоффе О. С. Избранные труды по гражданскому праву: правоотношение по советскому гражданскому праву. Спорные вопросы учения о правоотношении / О. С. Иоффе. – М.: Статут, 2000. – 781 с.
5. Гетьманцева Н. Д. Договори про встановлення тривалості робочого часу / Н. Д. Гетьманцева // Наук.
- вісник Чернівецького ун-ту : збірник наук. праць. – Чернівці: Рута, 2004. – Вип. 236. – С. 44–48. – Серія «Правознавство».
6. European Union Labour force survey - Annual results 2012 [Electronic resource]. – URL : http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_market_and_labour_force_statistics).
7. Венедіктова В. М. Правове регулювання неповного робочого часу в умовах ринкової економіки : науково-практичний посібник / В. М. Венедіктова. – Х.: Ун-т внутр. справ, 1999. – 36 с.
8. Конвенція про роботу на умовах неповного робочого часу від 24.06.1994 № 175 Міжнародна організація праці [Електронний режим]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_040
9. Ставцева А. И. Трудовой договор / А. И. Ставцева, О. С. Хохрякова. – М.: Юрид. лит., 1983. – 176 с.
10. Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : монографія / Н. Д. Гетьманцева. – Чернівці: Технодрук, 2015. – 566 с.
11. Проект Трудового кодексу України [Електронний режим]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
12. Алексєєв С. С. Механізм правового регулювання в соціалістическом господарстві / С. С. Алексєєв. – М.: Юрид. лит., 1966. – 186 с.

В статье раскрывается сущность режима рабочего времени как правовой категории. Отмечается, что современные условия диктуют необходимость постоянного осуществления на предприятиях, учреждениях, в организациях мониторинга в сфере режима труда как такового, режима рабочего времени, в частности обеспечения рациональной разработки, пересмотра и утверждения новых видов режима рабочего времени в соответствии с современным уровнем техники, технологии производства и труда, введением нетипичных форм занятости. Акцентируется внимание на том, что правовой режим рабочего времени, с одной стороны, выражает степень жесткости юридического регулирования, устанавливая наличие определенных ограничений или льгот, с другой стороны, путем договорного регулирования вызывает допустимый уровень активности субъектов индивидуальных трудовых отношений, коллективных трудовых отношений, определяет границы их правовой самостоятельности. Таким образом, ярко проявляется соотношение государственного и договорного регулирования, а также сочетание централизованного и локального регулирования режима рабочего времени.

Ключевые слова: режим труда, режим рабочего времени, государственный уровень правового регулирования, договорной уровень правового регулирования, работник, работодатель, коллективный договор, правила внутреннего распорядка.

The article reveals the essence of the working time regime as a legal category. It is noted that modern conditions dictate the necessity of constant monitoring at the enterprises, institutions, organizations in the sphere of the labor regime as such, in particular the working time regime, ensuring the rational development, revision and approval of new types of working hours in accordance with the state of the art, and labor, the introduction of atypical forms of employment. Attention is drawn to the fact that the legal regime of working time on the one hand expresses the degree of rigidity of legal regulation, establishing the existence of certain restrictions or benefits, on the other hand, through contractual regulation, causes the permissible level of activity of subjects of individual labor relations, collective labor relations, determines the boundaries of their legal independence. Thus, a clear and proportionate state and contractual regulation is manifested and a combination of centralized and local regulation of the working time regime.

Key words: working conditions, working hours, state level of legal regulation, contractual level of legal regulation, employee, employer, collective agreement, internal regulations.

