

ДОМАНТОВИЧ В. В.,
студент II курсу юридичного факультету
(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

КИЯН В. Я.,
кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри цивільно-правових
дисциплін
(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

УДК 349.22:331.9

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2022.3.15>

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ

Стаття присвячена ключовим питанням правового регулювання режиму робочого часу крізь призму тенденцій розвитку суспільства, держави та ринку праці. Досліджується категорія робочий час як окремий інститут науки трудового права, як інститут галузі трудового права, а також процес правозастосування, зокрема, рішень Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ), що особливо є актуальним у зв'язку з виконанням положень Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.

Економічні, соціальні потрясіння, спалах пандемії коронавірусу (COVID-19) і, останнім часом, загарбницькі воєнні дії з боку Росії, що призвели до введення в Україні воєнного стану, усе це стало підставою для внесення ряду кардинальних змін до трудового законодавства в цілому, і вдосконалення механізму робочого часу, зокрема.

Зазначається, що головну увагу слід надавати питанням пріоритету запитів та інтересів працівників, формуванню ефективного механізму соціального партнерства, тенденції на міжнародному ринку праці.

У процесі дослідження було проаналізовано організаційно-правові особливості застосування дистанційного режиму праці та гнучкого режиму робочого часу. Запропоновано їх інтеграцію з метою ефективного розподілу власного робочого часу за умови своєчасного виконання поставлених завдань у повному обсязі.

Розглянуто сучасний стан правового регулювання робочого часу, основні проблеми, пов'язані з нестачею якісної та системної реформи, проблеми застарілого законодавства про працю. 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. Перспективним напрямком подальших досліджень є розробка практичних рекомендацій щодо використання спеціальних режимів робочого часу, що є актуальним на період ситуацій, що відбуваються в нашій державі.

Ключові слова: право на працю, правове регулювання, робочий час, дистанційна робота, гнучкий режим робочого часу, трудове законодавство.



Domantovych V. V., Kyian V. Ya. Peculiarities of the legal regime of working hours

The article is devoted to the key issues of legal regulation of working hours through the prism of trends in society, the state and the labor market. The category of working time as a separate institute of labor law science, as an institute of labor law, as well as the process of law enforcement, in particular, decisions of the European Court of Human Rights (ECHR), which is especially relevant in connection with the provisions of the Association Agreement. between Ukraine and the EU.

Economic, social upheavals, the outbreak of the coronavirus pandemic (COVID-19) and, more recently, Russia's aggressive hostilities, which have led to martial law in Ukraine, have all led to a number of drastic changes to labor law in general, and improving the working time mechanism, in particular.

It is noted that the main attention should be paid to the issues of priority of requests and interests of employees, the formation of an effective mechanism of social partnership, trends in the international labor market.

In the course of the research the organizational and legal peculiarities of the application of the remote mode of work and the flexible mode of working time were analyzed. Their integration is offered for the purpose of effective distribution of own working time on condition of timely performance of the set tasks in full.

The current state of legal regulation of working hours, the main problems associated with the lack of quality and systemic reform, the problems of outdated labor legislation are considered. It is noted that modern conditions dictate the need for constant monitoring of enterprises, institutions, organizations in the field of work as such, including working hours, ensuring the rational development, review and approval of new working hours in accordance with modern technology, production and labor technology. A promising area of further research is the development of practical recommendations for the use of special working hours, which is relevant for the period of situations occurring in our country.

Key words: *right to work, legal regulation, working hours, remote work, flexible working hours, labor legislation.*

Постановка проблеми. Праця є універсальною категорією, що сприяє самоосвіті особистості та охоплює практично всі сторони людської діяльності. Україна входила до складу різних держав, у яких відбувалася жорстока диференціація суспільства на вільних і рабів, тому правове регулювання робочого часу в Україні пройшло значну кількість етапів розвитку та становлення. До прийняття «заводських законів» робочий час регулювався звичаєвими нормами і не мав фіксованої максимальної тривалості. Цей факт підтверджують положення «Руської правди» 1016 р. і Псковської судової грамоти (1397–1467 рр.), згідно з якими юридичними суб'єктами серед працюючого населення були лише бояри, вільні громади, рядовичі та закупівлі. Інші невольні особи вважалися об'єктами правовідносин і не мали прав, у тому числі слуги, кріпаки, манті та рядові. Отже, становлення інституту робочого часу в Україні має далеку і складну історію.

Вітчизняне трудове законодавство, яке уже має десятилітню історію розвитку і уже з архаїчним КЗпП, що втомився від внесених змін, давно потребує повного оновлення та адаптації до європейських стандартів

Пандемія коронавірусу (COVID-19) завдала глобальних змін у соціально-трудо-вій сфері шляхом трансформування зайнятості. Піддалися модифікації традиційні форми зайнятості і виникли абсолютно нові гнучкі (нестандартні) її форми. Пандемія і карантинні обмеження викликали необхідність людей працювати віддалено, тому активно розвивається дистанційна та надомна праця, і так званий фріланс. Однак останній перебуває в тіньовому полі законодавства, оскільки робота на дому є під законодавчим захистом приватності особи і не піддається державному контролю.



З 24 лютого 2022 року, відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», в Україні введено режим воєнного стану, а 15 березня 2022 року прийнято Закон України № 2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», відповідно до якого на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України.

З урахуванням зазначених змін дослідження питань правового регулювання робочого часу у трудовому праві України сьогодні є актуальним.

Аналіз останніх публікацій. Питання розвитку правового регулювання робочого часу досліджували в працях І. М. Сеченова, С. В. Вишневецький, В. М. Венедиктової, В. Л. Костюк, А. С. Заметіль, І. І. Яцкевич та ін.

Окремі аспекти дослідження захисту прав людини на гідні умови праці, в особливих режимах існування країни розглядалися у працях таких науковців як: Ricardo Daniel Furfaro [1], Ihor Onyshchuk [2], які на прикладах міжнародних країн досліджували вплив різних соціальних факторів на права людини.

Мета статті полягає у дослідженні законодавчого регулювання організації робочого часу в період введення воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. Концептуальні положення щодо правового регулювання робочого часу в Україні визначаються на основі норм Конституції та міжнародних договорів України, Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [3], а також підзаконні акти, зокрема акти соціального партнерства, локальні нормативно-правові акти. Найістотніші ознаки правового регулювання робочого часу ґрунтуються насамперед на нормах КЗпП України та характеризуються такими, що: а) відображають переважно державні інтереси щодо регулювання робочого часу; б) допускають можливість погоджувально-договірного характеру правового регулювання робочого часу; в) відображають міжнародно-правові стандарти у сфері робочого часу; г) допускають участь профспілок у регулюванні робочого часу.

Слід нагадати, що запропонований варіант правового регулювання робочого часу базується на дослідженнях відомого фізіолога І. М. Сеченова (1829–1905), ще наприкінці ХІХ ст. довів, що саме восьмигодинний робочий час протягом дня є фізіологічно виправданим. Цілком закономірно, що такий підхід у сучасних умовах потребує якісного переосмислення з урахуванням сучасних реалій суспільного розвитку, які привертають додаткову увагу до проблем збереження життя, здоров'я та працездатності кожного працівника в умовах складної праці, процеси формування ринку. Крім того, з позицій сьогодення потребують переосмислення існуючі підходи до співвідношення робочого часу, часу відпочинку, охорони праці [4, с. 11–13].

За змістом ст. 45 Конституції України, яка проголошує право кожного працівника на відпочинок, встановлено, що «це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також щорічної оплачуваної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час». За цих обставин «максимальна тривалість роботи, мінімальна тривалість відпочинку та щорічної оплачуваної відпустки, вихідних та святкових днів, а також інші умови реалізації цього права визначаються законом» [5].

Теоретико-правовий аналіз цих конституційних норм дозволяє вказати на таке: а) робочий час трактується через призму гарантій права на відпочинок; б) законодавець встановлює загальні принципи гарантій робочого часу; в) законодавець встановлює загальні принципи поєднання робочого часу та часу відпочинку. Крім того, конституційні норми про робочий час є визначальними для формування трудової правосуб'єктності, насамперед, працівника [6, с. 148–155].

Відповідно до законодавства про працю інші періоди часу можуть зараховуватися до робочого часу. Відповідно до положень Директиви 2003/88/ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу» (пункт 1, стаття 2), робочий час – це будь-який період, протягом якого працівник відповідно до національного законодавства та/або практики, перебуває на робочому місці в розпорядженні роботодавця, виконує трудову функцію, інші обов'язки [8].



Визначення робочого часу також закріплено в конвенціях МОП (зокрема: Конвенції про регулювання робочого часу в торгівлі та установах № 30, Конвенції про умови праці в готелях, ресторанах та подібних закладах № 172). Подібні визначення закріплені в ряді підзаконних актів, наприклад, у наказі Мінітрансу від 2 квітня 2002 р. № 219 «Про затвердження Правил визначення робочого часу та часу відпочинку екіпажів повітряних суден цивільної авіації Україна»; у постанові Центральної виборчої комісії від 12 травня 2005 р. № 82 «Про Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників Секретаріату та патронатної служби Центральної виборчої комісії». У проєкті Трудового Кодексу України (далі – проєкт ТК України) (ст. 132) робочий час визначається як «час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку та умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки» [7].

На сучасному етапі проводиться активна робота над проєктом ТК України, який має бути більш адаптованим до сучасних умов праці, наприклад, стаття 149 Проєкту ТК України стосується працівників, які працюють на умовах дистанційної (надомної) роботи й мають право планувати свій робочий час самостійно за умови дотримання строків виконання робіт [7].

Нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень.

Для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення).

Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем.

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65, частин третьої – п'ятої статті 67 та статей 71–73 (святкові і неробочі дні) КЗпП України [10].

Розробляючи основні міжнародні стандарти з питань праці, КЗпП України у розділі IV «Робочий час» визначає загальні норми, положення та нормативи у сфері робочого часу (ст. 50–64).

По-перше, КЗпП України (стаття 50) встановлює, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Проте при укладенні колективного договору підприємства та організації можуть встановлювати нижчу норму тривалості робочого часу. Це означає, що Україна запровадила міжнародні стандарти у сфері робочого часу. При цьому законодавець надає роботодавцям і працівникам право на гнучке регулювання тижневого робочого часу відповідно до міжнародної та європейської практики. У цих варіантах законодавець передбачає цілий комплекс прав і гарантій для працівників [1].

По-друге, КЗпП України (ст. 51, 53–54) звертає увагу на випадки скорочення тривалості робочого часу (наприклад, неповнолітніх, вчителів, лікарів тощо). Наприклад, для працівників віком від 16 до 18 років встановлено скорочену тривалість робочого часу – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів від 14 до 15 років, які працюють під час канікул) – 24 години на тиждень, тиждень, а для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, – не більше 36 годин на тиждень.

Відповідно до КЗпП України (ст. 54) у разі роботи в нічний час (з 22.00 до 6.00) встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину, за винятком працівників, для яких скорочення робочого часу вже передбачено (ст. 51 КЗпП України).

У період дії воєнного стану норми частини першої статті 54 не застосовуються згідно із Законом № 2136-ІХ від 15.03.2022.

Слід також наголосити, що жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, або дитину-інваліда, можна встановлювати скорочену тривалість робочого часу за рахунок власних коштів роботодавця. Вищезазначене відповідає принципу поєднання обов'язкової



та договірної диференціації норми тривалості робочого часу залежно від особливостей працівників, умов і характеру виконуваної роботи. З позицій сьогодення скорочення робочого часу вимагає системного та ціннісного переосмислення через призму посилення соціального вектору регулювання робочого часу. Йдеться про випадки поширення такої практики на роботу інвалідів, інших соціально незахищених категорій осіб, поєднання скороченого робочого часу та гнучких форм зайнятості [2].

Впровадження новітніх інформаційних, цифрових та інших інноваційних технологій у сферу робочого часу модернізує та активізує ринок праці. У цих варіантах законодавець передбачає збереження комплексу прав, гарантій за працівниками.

По-третє, згідно з КЗпП України (ст. 52) для працівників встановлюється 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 затверджуються роботодавцем або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілки, організація (профспілковий представник) підприємства, установи, організації з дотриманням встановленої тривалості тижня (ст. 50, 51 КЗпП України). Отже, законодавець зберігає традиційну практику суміщення п'яти- та шестиденного робочого тижня. Очевидно, що в сучасних умовах актуальним є питання гнучкого поєднання такого робочого часу. Видається правильним зберегти загальну практику застосування п'ятиденного робочого тижня, а також визначення системи гнучких соціально-трудова гарантій при шестиденному робочому тижні. Також сьогодні серед експертів профспілок обговорюється питання запровадження 4-денного робочого тижня [9].

Очевидно, це питання заслуговує на увагу в контексті розвитку інноваційного ринку праці.

По-четверте, КЗпП України (стаття 56) передбачає, що за домовленістю між працівником і роботодавцем або уповноваженим ним органом може встановлюватися неповний робочий час або неповний робочий час як при прийнятті на роботу, так і згодом. За бажанням вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, у тому числі перебуває під його опікою, або доглядає за хворим членом сім'ї за медичним висновком роботодавець або орган, уповноважений ним зобов'язаний встановити йому неповний робочий день, денна або неповна зайнятість. Слід зазначити, що практика використання неповного робочого часу є досить важливою, оскільки дозволяє врахувати, насамперед, запити та потреби працівників, наявність певних життєвих обставин. Сторони трудового договору мають рівне право ініціювати встановлення неповного робочого дня або тижня як на етапі його укладення, так і на етапі його виконання. Однак на практиці роботодавець часто зловживає відповідним правом, особливо щодо осіб з інвалідністю та інших соціально незахищених категорій осіб.

З точки зору інтересів роботодавця, введення неповного робочого дня або тижня дозволяє мінімізувати витрати на оплату праці працівників. Адже заробітна плата в цих випадках складається пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

По-п'яте, КЗпП України (ст. 57–59) приділяє особливу увагу змінній роботі. Час початку та закінчення щоденної роботи (зміни) передбачено правилами внутрішнього трудового розпорядку та графіком змінності відповідно до законодавства. При змінній роботі працівники чергуються по змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку, а перехід з однієї зміни на іншу, як правило, має відбуватися кожного робочого тижня в години, визначені графіками змінності. Додамо також, що тривалість міжзмінної перерви має бути не меншою, ніж у два рази більше тривалості часу роботи у попередній зміні (включаючи обідню перерву), а призначати працівника на роботу у дві зміни підряд забороняється.

По-шосте, у КЗпП України окреме місце відведено регламентації надурочних робіт (ст. 62–64). Зокрема, за змістом Кодексу (ст. 62) надурочна робота здебільшого не допускається, тобто йдеться про роботу понад встановлену тривалість робочого часу. При цьому



роботодавець або уповноважений ним орган може застосовувати понаднормову роботу лише у виняткових випадках, визначених законодавством (наприклад, для виконання робіт, необхідних для оборони країни, а також для запобігання громадським чи природним катаклізмам, нещасних випадків на виробництві та негайного усунення їх наслідків; проведення суспільно необхідних робіт з водопостачання, газопостачання, опалення, освітлення, водовідведення, транспорту, зв'язку – усунення випадкових або несподіваних обставин, що порушують їх належне функціонування тощо). Також слід зазначити, що понаднормова робота може проводитися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації та не повинна перевищувати чотирьох годин на кожного працівника протягом двох посліпль. днів і 120 годин на рік.

Нещодавно до КЗпП України було внесено зміни про гнучкий режим робочого часу і додані статті 60¹ і 60² – надомна робота і дистанційна робота, оскільки вже декілька років підряд в Україні та світі був поширений коронавірус. Зараз ці статті є особливо актуальними, оскільки під час воєнного стану не всі працівники мають змогу працювати саме на підприємствах та в установах безпосередньо, тому в деяких організація оформляється простій, а в деяких запроваджують надомну та дистанційну роботу [3].

Висновки. Теоретико-правовий аналіз цих та інших положень КЗпП України, інших актів законодавства про працю дозволяє констатувати деякі недоліки законодавства, наприклад, відсутні уніфіковані законодавчі основи, принципи та стандарти регулювання робочого часу. Але якраз під час запровадження воєнного стану регулювання режиму робочого часу внормоване в Законі «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Основними принципами правового регулювання робочого часу є: верховенство права; гуманізм; соціальна справедливість; надання пріоритету збереженню працездатності, здоров'я та життя працівників; пріоритетність міжнародних (європейських) стандартів у сфері робочого часу; пріоритетність законодавчого регулювання відносин у сфері робочого часу.

Слід констатувати, що дистанційна робота працівників сьогодні є надзвичайно потрібною формою трудових відносин в умовах воєнного стану. Вона передбачає переваги для роботодавця в економії коштів на створення нових робочих місця, для працівника економія коштів на дорогу, харчування з'явилася можливість самореалізації, пошуку нових професій, проходження вебінарів, курсів, марафонів, гнучкий робочий час, постійний доступ до робочого обладнання, та в першу чергу сьогодні – задля власної безпеки.

Список використаних джерел:

1. Ricardo Daniel Furfaro Impact of the fight against the COVID-19 pandemic on human rights in Latin America. PHILOSOPHY, ECONOMICS AND LAW REVIEW. Volume 1, no. 2, 2021. URL: <https://phelr.dduvs.in.ua/wp-content/uploads/2022/02/2nd/2.htm> – С. 134–150.
2. Ihor Onyshchuk Formalization of human rights to dignified living conditions in international and national legal acts. PHILOSOPHY, ECONOMICS AND LAW REVIEW. Volume 1, no. 2, 2021. URL: <https://phelr.dduvs.in.ua/wp-content/uploads/2022/02/2nd/2.htm> – С. 172–183.
3. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
4. Венедиктова В. М. Правове регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 1999. 19 с.
5. Конституція України : Закон України № 254к/96-ВР від 28.06.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
6. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики. Київ : Вид. Карпенко В. М., 2012. 464 с.
7. Проект Трудового кодексу України. URL: https://vk24.ua/useful_information/proekt-trudovogo-kodeksu-ukraini-0



8. Директива 2003/88/ЕС «Про деякі аспекти організації робочого часу»: Директива від 04.11.2003. URL: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/A13>
9. Голова профспілок Великобританії виступила за 4-денний робочий тиждень. URL: <https://talks.happy monday.com.ua/golova-profspilok-velykobrytanii-vystupyla-za-4-dennyjrobochuj-tyzhden>
10. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

