

УДК 349.22:331.526.3(477)

П.Ю. СВІТАЙЛО, Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДЖЕРЕЛ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ В УКРАЇНІ

Ключові слова: робочий час, джерела трудового права, міжнародні договори, трудові правовідносини, правове регулювання

Звертаючись до правової основи регулювання робочого часу в Україні відразу ж слід акцентувати увагу на дуже багатьох факторах, що зумовлюють необхідність ґрунтовного дослідження вказаного питання. По-перше, це наявність значної кількості посад та професій, що вимагають окремого врегулювання робочого часу, враховуючи специфіку тієї чи іншої трудової діяльності. По-друге, це дотримання балансу інтересів роботодавців (щодо посилення за рахунок робочого часу ефективності власної господарської діяльності) та трудового колективу (в частині забезпечення реалізації належних умов часу відпочинку), що в умовах ринкової економіки набуває значної актуальності. По-третє, це необхідність прийняття новітнього кодифікованого акту, який би узагальнював в собі чисельні норми, присвячені регулюванню робочого часу в нашій державі.

Тематиці надання загальної характеристики джерел правового регулювання робочого часу в Україні приділено увагу у наукових працях наступних вчених: А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, І.О. Снігірєва, О.М. Ярошенко та інші. Все ж, вченими досі не було проведено комплексного ґрунтовного загальнотеоретичного дослідження джерел правового регулювання робочого часу в Україні, що й свідчить про необхідність здійснення глибокого наукового аналізу і зумовлює актуальність статті. Тому її метою є здійснення загальнотеоретичної характеристики джерел правового регулювання робочого часу в Україні.

Слід відзначити, що правове регулювання робочого часу засноване на нормуванні його тривалості, тобто визначенні тривалості часу, що підлягає відпрацюванню протягом конкретного календарного періоду. Функціями нормування робочого часу є: охоронна (відновлення працездатності працівників); виробнича (забезпечення високої продуктивності праці); гарантійна (встановлення державою максимальної тривалості робочого часу, дотримання якої є обов'язковим для всіх роботодавців) [1, с.6].

У наукових дослідженнях щодо визначення джерел трудового права, заслуговує на увагу поняття, наведене П.Д. Пилипенко, який визначає джерела трудового права як зовнішні форми вираження правових норм, що встановлені нормативно-правовими актами, нормативно-правовими договорами (угодами), в тому числі ратифікованими міжнародними договорами, а також актами вищих судових інстанцій, за допомогою яких забезпечується правове регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними суспільних відносин на підприємствах, в установах, організаціях чи у фізичних осіб, які використовують найману працю [2, с.8]. В свою чергу, вважаємо, що можна погодитися із дефініцією джерел трудового права як зовнішніх форм вираження правових приписів компетентних на те органів, що видають у межах своєї компетенції акти, яким надається обов'язкова сила та за допомогою яких забезпечується правове регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними суспільних відносин [3, с.46].

При цьому, однією з особливостей трудового права України є значна кількість його джерел та їх різноманітність. Це зумовлено потребами практичного вирішення комплексних завдань забезпечення цілісного регулювання численних відносин в царині праці. В зв'язку із цим трудово-правові норми втілюються як у міжнародно-правових договорах, нормативно-правових актах компетентних органів, так і в актах соціального партнерства й локальних актах [4, с.35]. Та обставина, що, крім нормативно-правових актів, у сфері трудового права застосовуються й інші відомі світовій системі права види зовнішніх форм

(джерел) права, може вважатися однією з особливостей, яка відрізняє джерела трудового права від джерел деяких інших галузей права [5, с.101]. Сьогодні можна без особливих застережень стверджувати, що договірне регулювання трудових відносин існує на рівні сторін трудових правовідносин. Тобто трудовий договір це теж своєрідний правовий акт, який врегульовує конкретні трудові відносини і має юридичне значення, наприклад, для суду при вирішенні трудового спору [5, с.102].

Якщо звернутися безпосередньо до правового регулювання робочого часу, то можна побачити, що воно здійснюється в основному централізовано, нормами імперативного характеру. Вказана обставина обумовлена цілями і завданнями правового регулювання інституту робочого часу. Законодавче обмеження тривалості робочого часу – найважливіша гарантія права на відпочинок, необхідна умова всебічного розвитку людини. Зокрема, правове регулювання робочого часу в Україні засноване на ст.45 Конституції України, Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП), актах Міжнародної організації праці (далі – МОП).

Відповідно до ч.1 ст.9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Так, згідно зі ст.8¹ КЗпП, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, що містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди. Серед конвенцій МОП, що ратифіковані Україною, правовому регулюванню робочого часу присвячені: Конвенція № 14 «Про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах» 1921 року, Конвенція № 45 «Про застосування праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду» 1935 року, Конвенція № 47 «Про скорочення робочого часу до 40 годин на тиждень» 1935 року, Конвенція № 79 «Про обмеження нічної праці дітей і підлітків на непромислових роботах» 1946 року, Конвенція № 90 «Про нічну працю підлітків в промисловості» 1948 року, Конвенція № 106 «Про що-

тижневий відпочинок у торгівлі і установах» 1957 року.

На рівні кодифікованого акту правове регулювання робочого часу закріплено в положеннях КЗпП. Так, ст.50 Кодексу визначено, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Відповідно до ст.51 КЗпП, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших). Крім того, на рівні найважливішого нормативного правового акта про працю, закріплені основні положення про порядок і способи його розподілу робочого часу протягом доби, тижня чи іншого календарного періоду, заборона роботи в неробочий час і порядок залучення до роботи понад встановлену тривалість робочого часу, у вихідні та святкові дні тощо.

Слід зазначити, що праця деяких категорій працівників має свої особливості, що зумовлені специфікою організації праці в різних галузях економіки, тяжкістю та шкідливістю умов праці, фізіологічними особливостями суб'єктів трудових правовідносин та іншими факторами. Особливості регулювання робочого часу певних категорій працівників в Україні встановлюються кодифікованими актами, законами та підзаконними нормативно-правовими актами.

Зокрема, ст.49 «Робочий час педагогічних та науково-педагогічних працівників» Закону України «Про вищу освіту» від 17.01.2002 р. № 2984–III встановлює, що максимальне навчальне навантаження науково-педагогічних працівників не може перевищувати 900 годин на навчальний рік. Максимальне навчальне навантаження педагогічних працівників не може перевищувати 720 годин на навчальний рік. Відповідно до ст.22 Закону України «Про позашкільну освіту» від 22.06.2000 р. № 1841–III, норма годин на одну тарифну ставку педагогічних працівників становить 18 навчальних годин на тиждень. Положеннями статті 77 Основ законодавства України про охорону здоров'я, затверджених наказом Міністерства охорони здоров'я України від 25.05.2006 року № 319 закріплено норми робочого часу для працівників закладів та установ охорони здо-

ров'я. Робочий час державних службовців врегульовано ст.20 Закону України «Про державну службу» від 16.12.1993 р. № 3723–ХІІ, а окремого з їх різновидів – посадових осіб митної служби України, положеннями ст.574 Митного кодексу України. Відповідно до ст.61 Повітряного кодексу України, робочий час членів екіпажів цивільних повітряних суден визначається авіаційними правилами України.

Особливості регулювання робочого часу водіїв колісних транспортних засобів та порядок його обліку в Україні встановлює Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів затверджене Наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 07.06.2010 р. № 340. Вказане Положення розроблено відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці 1979 року № 153 про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті, Європейської угоди щодо роботи екіпажів транспортних засобів, які виконують міжнародні автомобільні перевезення (ЄУТР), КЗпП та Законів України «Про автомобільний транспорт», «Про дорожній рух». Робочий час водіїв трамвая і тролейбуса врегульовано Положенням про робочий час і час відпочинку водіїв трамвая і тролейбуса, затвердженим Наказом Державного комітету України з питань житлово-комунального господарства від 06.12.2004 року № 217.

Якщо звернутися до правового регулювання режиму робочого часу, то можна побачити, що на законодавчому рівні встановлюються лише окремі його елементи. Наприклад, Указом Президента України «Про запровадження на території України регіональних графіків початку робочого дня» від 26.04.1995 р. № 334/95 передбачено установити, що в міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади, виконавчих комітетах обласних, Київської та Севастопольської міських Рад робота починається о дев'ятій годині за київським часом.

Цікаво, що до цього часу в Україні діє Положення про порядок і умови застосування (гнучкого) змінного графіка роботи для жінок, що мають дітей, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР і ВЦРПС № 170/10-

101 від 06.06.1984 р., яким передбачено, що гнучкий графік роботи є спеціальною формою регламентації трудового розпорядку на підприємстві, в установі, організації, що передбачає особисту участь жінок, що мають дітей, у визначенні термінів своєї роботи згідно з її повсякденними соціально-побутовими та іншими особистими потребами і з урахуванням інтересів виробництва. Крім того, якщо звернутися до положень КЗпП, то можна побачити, що в ньому не знайшло свого відображення правове регулювання чергування. В свою чергу, нормативно-правовим актом, що в певній мірі регулює вказані відносини та діє до цього часу, є постанова Секретаріату ВЦРПС «Про чергування на підприємствах і в установах» від 02.04.1954 р. № 233. Чинність вказаних нормативних актів на цей час підтверджується положеннями постанови Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12.09.1991 р. № 1545–ХІІ.

Слід зазначити, що тривалість робочого часу є предметом не тільки централізованого, але й локального, колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання. В свою чергу, в зв'язку з нехтуванням більшістю роботодавців укладення колективних договорів, вказаний вид регулювання робочого часу в умовах сьогодення не отримав свого поширення. Зазначене стосується й індивідуально-договірного регулювання робочого часу, що зумовлено відсутністю на цей час чітких імперативних норм, які зобов'язували суб'єктів трудових відносин укладати трудові договори в письмовій формі з обов'язковим визначенням в них нормативів робочого часу.

Таким чином, розглядаючи джерела правового регулювання робочого часу в Україні, слід відзначити, що:

– при його застосуванні в трудових відносинах виникає чимало складнощів та практичних питань, спричинених, здебільшого, застарілістю положень діючого законодавства про працю. Нагадаємо, що чинний Кодекс законів про працю України був прийнятий ще в 1971 році і незважаючи на чисельні зміни та доповнення, залишив свою прорадянську концепцію і до теперішнього часу;

– правове регулювання тривалості робочого часу у централізованому порядку здійснюється, як правило, на рівні розрізних нормативно-правових актів, більшість з яких є підзаконними, в тому числі прийнятими ще часів радянської влади. В свою чергу, в нашій державі вже тривалий час існують та розвиваються ринкові відносини, що вимагають належного закріплення та врегулювання у всіх аспектах суспільного життя, в тому числі і в частині робочого часу. Тобто, в сучасних умовах в Україні в нормативно-правовому регулюванні робочого часу має місце значна диспропорція в співвідношенні між законами і підзаконними актами на користь останніх;

– праця деяких категорій працівників має свої особливості, що зумовлені специфікою організації праці в різних галузях економіки, тяжкістю та шкідливістю умов праці та іншими факторами. Особливості регулювання робочого часу таких категорій працівників в Україні встановлюються спеціальними нормативно-правовими актами (кодекси, закони, накази, постанови тощо). Таким чином, в правовому регулюванні робочого часу існує значна диференціація правових норм, що розповсюджуються тільки на ту або іншу категорію працівників;

– незважаючи на відведення галузю тру-

дового права значної ролі в регулюванні робочого часу колективно-договірному та індивідуальному регулюванню, їх практичне застосування нівелюється відсутністю належного правового закріплення зазначеного локального регулювання трудових відносин.

ЛІТЕРАТУРА

1. Снигирева И. О. Рабочее время и время отдыха : учеб.-практ. пособие / И. О. Снигирева. – М. : Проспект, 2000. – 160 с.
2. Пилипенко П. Д. Проблемы теории трудового права : монография / П. Д. Пилипенко. – Львів : Видав. Центр Львів. Нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. – 214 с.
3. Трудове право України: Академічний курс : підручник / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк та ін. ; за заг. ред. Н. М. Хуторян. – К. : Вид-во А.С.К., 2004. – 608 с.
4. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : ФО-П Вапнярчук Н. М., 2008. – 664 с.
5. Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доповн. – К. : Ін Юре, 2006. – 544 с.

Світайло П. Ю. Загальна характеристика джерел правового регулювання робочого часу в Україні / П. Ю. Світайло // Форум права. – 2013. – № 3. – С. 541–544 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_3_90.pdf

Наведено загальну характеристику джерел правового регулювання робочого часу в Україні. Визначено, що при застосуванні інституту робочого часу в трудових відносинах виникає чимало складнощів та практичних питань, спричинених, здебільшого, застарілістю положень діючого законодавства про працю.

Світайло П.Ю. Общая характеристика источников правового регулирования рабочего времени в Украине

Приведена общая характеристика источников правового регулирования рабочего времени в Украине. Определено, что при применении института рабочего времени в трудовых отношениях возникает много сложностей, а так же практических вопросов, вызванных в основном устарелостью положений действующего законодательства о труде.

Svitaylo P.Y. General Characteristics of the Sources of Legal Regulation of Working Time in Ukraine

The general characteristics of the sources of legal regulation of working time in Ukraine are described. Determined that in the application of the institute of the working time in labor relations there are many difficulties, as well as practical issues, primarily caused obsolescence of existing labor laws.