

УДК 351.713(477) : 331.108.37

Соцький А. М., к.ю.н., доцент кафедри  
цивільно-правових дисциплін Чернівецького  
юридичного інституту НУ «ОЮА»

## Правові основи управління робочим часом працівників

У статті виявлено та вирішено окремі питання вдосконалення правового регулювання управління робочим часом працівників. Досліджуються підходи до правової регламентації режиму робочого часу в різні історичні періоди та дається аналіз трудовому законодавству України, що встановлює загальний та спеціальні різновиди режиму робочого часу.

**Ключові слова:** режим робочого часу, загальний режим, спеціальний режим, індивідуальний режим, робота змінами, робота з поділом робочого дня на частини, ненормований робочий день, гнучкий графік роботи.

В статье выявлены и решены отдельные вопросы совершенствования правового регулирования управления рабочим временем работников. Исследуются подходы к правовой регламентации режима рабочего времени в разные исторические периоды и дается анализ трудовому законодательству Украины, которое устанавливает общий и специальный виды режима рабочего времени.

**Ключевые слова:** режим рабочего часу, общий режим, специальный режим, индивидуальный режим, работа сменами, работа с разделением рабочего дня на части, ненормированный рабочий день, гибкий график работы.

The article identified and addressed some issues of improving the legal regulation time management employees. Explores approaches to legal regulation of working time in different historical periods and provides an analysis of the labor legislation of Ukraine, which establishes general and special kinds of work patterns.

**Keywords:** working hour mode, common mode, a special mode, individual mode, work shifts, work with the division of the day into parts, long working hours, flexible working hours.

Правові проблеми регулювання режиму робочого часу в усі часи були на порядку денному вчених і практичних працівників. Це пов'язано, у першу чергу, з тим, що ця проблема має важливий соціально-економічний аспект. Для того, щоб його зрозуміти, необхідно звернутися до поняття режиму робочого часу та управління робочим часом працівників.

Метою представленої статті є виявлення та вирішення окремих питань удосконалення правового регулювання управління робочим часом працівників.

Режим робочого часу — це розподіл нормативів робочого часу в межах певного календарного періоду. Режим робочого часу передбачає: структуру робочого тижня; тривалість щоденної роботи; час початку і закінчення робочого дня; час і тривалість перерви для відпочинку і харчування; кількість змін протягом облікового періоду.

Ступінь втомлюваності, а як наслідок, і працездатності багато у чому залежать від того, наскільки правильний у працівника режим праці та відпочинку. Розумне чергування роботи і відпочинку, раціональний темп і ритм роботи знижують втомлюваність працівника, зберігають його працездатність і здоров'я. Раціональний режим роботи і відпочинку, перш за все, передбачає: періодичне (щорічне) надання працівнику часу для відпочинку (відпустки); забезпечення нормальної тривалості робочого дня і робочого тижня, а також надання після кожного робочого тижня вихідних днів, правильне чергування роботи і відпочинку, раціональний темп і ритм роботи протягом зміни [1, с. 144].

Підходи до правової регламентації режиму робочого часу в різні історичні періоди та країнах, вельми відрізняються. Так, наприклад, п. 1 ст. 201 Статуту про промислову

працю [2] надавав Головні з фабричних і гірничозаводських справах присутності право видавати детальні, в розвиток статей 194 – 200, правила та інструкції про розподіл робочого часу взагалі та для окремих галузей промисловості зокрема (про тривалість роботи, порядок змін, чисельність комплектів, перерв тощо), а також про провадження, розподіл та облік надурочних робіт. Правила про тривалість і розподіл робочого часу в установах фабрично-заводської промисловості були затверджені міністром фінансів за погодженням з міністром внутрішніх справ 20 вересня 1897 р. [2, с. 279 – 287.]. У розвиток норм Статуту і Правил міністром фінансів за погодженням з міністром внутрішніх справ 20 вересня 1897 р. було затверджено Інструкцію чинам фабричної інспекції із застосування затвердженої Імператором 2 червня 1897 р. думки Державної Ради про тривалість і розподіл робочого часу в установах фабрично-заводської промисловості (ст. 193 – 201 Статуту про промислову працю) [2, с. 288-306].

МОП видала у 1962 р. Рекомендацію № 116, що стосувалася запровадження п'ятиденного робочого тижня і поступового переходу до 40-годинного робочого тижня, відповідно до економічних можливостей країни [3, с. 137]. Існує трудове законодавство, у тому числі й України, зорієнтоване на індустріальну модель суспільства, що опирається на стандартизацію і синхронізацію. У свій час вона замінила модель гнучкого робочого часу (що спочатку застосовувалась у селянських господарствах) і тривалий час відповідала вимогам промислового виробництва тейлорівського типу.

Законодавство України передбачає загальний та спеціальні різновиди режиму робочого часу. Відповідно до ст. 52 КЗпП України [4] для працівників установлюється загальний режим робочого часу: 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 установлені тривалості робочого тижня (статті 50 і 51). У Новій Зеландії режим робочого часу законодавство практично не регулює. Це дає можливість запроваджувати на підприємствах гнучкі режими робочого часу, що дозволяє варіювати тривалість робочого часу в рамках встановлених часових періодів. Така практика знаходить у країні все більшого застосування [5, с. 114].

Спеціальними різновидами режиму робочого часу в Україні є: шестиденний робочий тиждень; робота змінами; робота з поділом робочого дня на частини; ненормований робочий день; гнучкий графік роботи.

У країнах Заходу активно використовуються нові види режиму робочого часу, які дозволяють оптимально враховувати інтереси як виробництва, його специфіки, так й інтереси працівників, які поєднують, наприклад, роботу з навчанням, сімейними обов'язками тощо. Їх можна називати індивідуальні режими робочого часу, оскільки основу їх правового регулювання складає особистий інтерес однієї зі сторін трудових правовідносин.

З метою зменшення витрат на оплату праці з кінця 60-х рр. ХХ-го ст., роботодавці стали використовувати індивідуальні угоди, в яких фіксувалось їх право змінювати часові рамки робочого дня. Більшість великих корпорацій стали переходити на гнучкі схеми робочого часу, що дозволяли зсувати час приходу на роботу і виходу з неї у загальних межах, встановлених роботодавцем. Нині індивідуалізований робочий час є звичайним пунктом у трудовому договорі та доступний не тільки для працівників,

які тривалий час працюють у компанії, але й для нових співробітників.

Застосування режимів неповного робочого часу може сприйматись і як своєрідна зміна індивідуального робочого графіку, і як самостійна форма зайнятості. Як показує аналіз відповідної практики США і Японії, юридична незахищеність осіб, зайнятих неповний робочий час, робить останніх працівниками другого сорту. Та й у Європі — згідно з результатами опитувань — їх інтереси почасти не враховуються профспілками, а це означає, що в діалозі з роботодавцями їх права не захищені. Необхідно мати на увазі й існування прихованої дискримінації жінок, які складають абсолютну більшість зайнятих неповний робочий час.

Нині активно використовуються режими роботи сутністю яких є поділ робочого часу. «Поділ робочого місця» між двома працівниками — це режим, який використовується як під час кризового скорочення робочого часу, коли двох кваліфікованих працівників залишають на одному робочому місці, так і для соціальних режимів, зокрема для жінок, які мають маленьких дітей. Також поширене розділення робочого місця, коли дві особи ділять одну посаду і мають право самостійно розподіляти часи роботи, але зобов'язані забезпечувати постійну присутність когось із них на робочому місці. Вони повністю залежать одна від одної, що в деяких випадках підписують спільний контракт. При цьому один із працівників деякий час може працювати повний робочий день, у той час як інший — бути фактично відсутнім (з причини відпустки по вагітності і пологах, хворобі тощо). Усі години роботи, навіть якщо їх сумарна тривалість вище нормальної і складають, скажемо, 10 — 12 год., оплачуються однаково, і роботодавець економить на виплаті надурочних.

Розподілення робочого часу — це режим, коли щотижневі робочі години можуть, наприклад, розподіляються нерегулярно і нерівномірно протягом декількох днів або тижнів. Робочий час у межах компанії може змінюватися залежно від підрозділу. Це означає, що порушуються щоденні контакти працівників і звичайний хід речей, а працівники заздалегідь практично не знають, коли і яким вільним часом вони можуть розпорядитися. Переведення працівника на місячний або кварталний режим зайнятості допомагає роботодавцю мінімізувати витрати на оплату надурочних або часткових простоїв. Так, контракти з перемінною тривалістю робочого дня отримали розповсюдження у Німеччині. Їх завдання — прилаштувати робочий графік до виробничого процесу, який може швидко змінюватися залежно від багатьох факторів. Режим альтернативного робочого тижня, коли жінки змінюють одна одну на робочому місці через тиждень. Разом з тим працівники беруть на себе зобов'язання, що у випадку невиходу одного працівника його замінює інший, не допускаючи простою у роботі.

До специфічних режимів можна віднести роботу за викликом і телероботу.

Робота за викликом — режим роботи, який передбачає виконання конкретних завдань через невизначені проміжки часу, за необхідністю. Саме нестабільність і непостійність зайнятості, посилена залежність працівника від різноманітних факторів завантаженості роботою, ставить повністю під сумнів гарантії права на відпочинок. Виходячи, наприклад, із положень ст. 57 ТК РФ [6] можливість встановлення такого режиму трудовим договором цілком правомірна. На думку Д.І. Логачьова, до Положення про режим робочого часу медичних працівників необхідно включити таке визначення поняття: «Робота за викликом — це встановлений трудовим договором вид гнучкого режиму робочого часу, згідно з яким медичний працівник (із числа основного та середнього медичного персоналу) зобов'язаний з'явитися на роботу за розпорядженням

роботодавця для виконання обов'язків, передбачених трудовим договором, у випадку необхідності надання медичної допомоги, діагностики і лікування хворих» [7, с. 465].

Все більше поширення отримує «телеробота», головна особливість якої – виконання різноманітних операцій людиною, що віддалена від місця, де акумулюються результати за допомогою засобів телекомунікації, комп'ютерів, Інтернет-технологій. Так, «терлеробота вдома» передбачає, що працівник виконує роботу або в себе вдома, або у найближчому центрі телекомунікаційних послуг [8, с. 3-15; 9, с. 17-102; 10].

**Висновки.** Підсумовуючи викладене, зазначимо, що у ТК України необхідно передбачити норми щодо регулювання режиму робочого часу, виклавши їх у такій редакції:

**«Стаття... Режим робочого часу та порядок його встановлення»**

Режим робочого часу – це розподіл нормативів робочого часу в межах певного календарного періоду. Режим робочого часу передбачає: структуру робочого тижня; тривалість щоденної роботи; час початку і закінчення робочого дня; час і тривалість перерви для відпочинку і харчування; кількість змін протягом облікового періоду.

Режим робочого часу встановлюється на підприємствах, в установах, організаціях колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Режим робочого часу підприємств, установ, організацій, їх структурних підрозділів й окремих працівників визначається особливостями здійснюваної ними діяльності та встановлюється з урахуванням думки трудового колективу».

**ЛІТЕРАТУРА:**

1. Гурьянов С. Х., Костин Л. А. Труд и заработная плата на предприятии. – Изд. 2-е, переработ. и доп. – М.: Экономика, 1973. – С. 144.
2. Устав о промышленном труде (Св. Зак. Т. XI ч. 2, изд. 1913 г., статьи 1 – 228 и 541 – 597) с правилами и распоряжениями, изданными на основании этих статей, с разъяснениями к ним Правительствующего Сената и административных установлений, приложениями и указателями, алфавитным предметным и сравнительным постатейным / Составил В. В. Громан. – Петроград: Издание Юридического книжного склада «Право», 1915. – 439 с.
3. Трудовое право социалистических стран / О. В. Смирнов, А. Вельтнер, К. П. Уржинский и др. / Отв. ред. О. В. Смирнов. – М.: Юрид. лит., 1981. – С. 137.
4. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
5. Черняева Д. В. Трудовое право Новой Зеландии / Д. В. Черняев // Труд за рубежом. – 2007. – № 2. – С. 114.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // <http://www.trkodeks.ru>.
7. Логачев Д. И. Правовое регулирование режима рабочего времени среднего медицинского персонала. Проблемы и пути решения // Российский ежегодник трудового права. № 8. 2012 / Под ред. д-ра юрид. наук Е. Б. Хохлова. – СПб., 2013. – С. 465.
8. Никифорова А. А. Нестандартные формы занятости и режимы рабочего времени (опыт стран с рыночной экономикой) / А. А. Никифорова // Труд за рубежом. – 1999. – № 1 (41). – С. 3 – 15;
9. Никифорова А. А. Современные тенденции в регулировании коллективных трудовых отношений в мире / А. А. Никифорова // Труд за рубежом. – 2000. – № 2. – С. 17 – 102;
10. Чернухин В. Дистанционная работа, или виртуализация рабочих мест / В. Чернухин // Человек и труд. – 2002. – № 11.