



УДК 349.2

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В НІЧНИЙ ЧАС

Світенюк М.І., старший викладач  
кафедри філософії та соціально-гуманітарних дисциплін  
Навчально-науковий інститут економіки  
Чернігівського національного технологічного університету

У статті розглянуто питання правового регулювання праці в нічний час. Досліджено міжнародне, зарубіжне та національне законодавство про працю в нічний час. Особлива увага звертається на вироблення пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання праці в нічний час за трудовим законодавством України.

**Ключові слова:** нічна праця, правове регулювання, працівник, трудове законодавство.

В статье рассмотрены вопросы правового регулирования работы в ночное время. Исследовано международное, зарубежное и национальное законодательство о работе в ночное время. Особое внимание уделяется разработке предложений по усовершенствованию правового регулирования работы в ночное время по трудовому законодательству Украины.

**Ключевые слова:** ночной труд, правовое регулирование, работник, трудовое законодательство.

Svitenok M.I. LEGAL REGULATION OF WORK AT NIGHT

The questions of legal regulation of work at night are considered in this article. The author investigates the international, foreign and national legislation on work at night. Special attention is paid to developing proposals on improvement of legal regulation of work at night under the labor laws of Ukraine.

**Key words:** night work, legal regulation, employee, labor legislation.

**Постановка проблеми.** Праця в нічний час є одним із видів праці в контексті правового регулювання робочого часу як одного із провідних інститутів вітчизняного трудового права, спрямованого на забезпечення працівникам права на відпочинок через обмеження часу виконання трудової функції. На сьогодні, коли в державі посилюють свій вплив капіталістичні процеси, розвиваються ринкові відносини, відбуваються глобалізаційні й інтеграційні процеси, питання правового регулювання праці в нічний час набуває все більшої актуальності.

**Стан дослідження.** У науці трудового права питання, пов'язані з багатоманітними аспектами робочого часу, в різні часи привертала увагу Н.Б. Болотіної, С.В. Дріжчана, І.В. Зуб, А.І. Процевського, В.І. Прокопенка, П.Д. Пилипенка, В.Г. Ротань, Л.А. Сиротватської, Б.С. Стичинського та інших. Проте питання особливостей регулювання праці в нічний час і нині залишається недостатньо дослідженим.

**Метою статті** є дослідження міжнародного, національного й зарубіжного законодавства з питань праці в нічний час і вироблення пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання праці в нічний час в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Праця в нічний час характеризується певними особливостями та вимагає особливої уваги в контексті додаткових гарантій, що встановлюються для працівників, які працюють у нічний час. Є підприємства, на яких технологічний процес не повинен перериватись ні на хвилину, і вони працюють цілодобово. Наприклад, пекарні або металургійні комбінати. Співробітники таких підприємств регулярно виходять на роботу вночі [1, с. 25]. Значна частина робочого часу сторожа припадає на нічний час [2].

Останнім часом змінна й нічна праця стали поширеними серед працівників транспорту й медицини, у роздрібній торгівлі, готельному бізнесі та громадському харчуванні, а також в інших сферах обслуговування. За прогнозами, ця тенденція посилюватиметься, оскільки все більше фірм реагують на запити суспільства цілодобово й без вихідних.

У національному законодавстві різних країн і міжнародних актах поняття «нічна праця» формулюється по-різному. Так, Конвенція Міжнародної організації праці «Про нічну працю» № 171 [3] (прийнята в Женеві 26 червня 1990 р. на 77-й сесії Генеральної конференції МОП) (далі – Конвенція МОП № 171), визначає нічну працю як будь-яку роботу, яка здійснюється протягом періоду тривалістю не менше ніж сім годин поспіль, охоплюючи проміжок між північчю й 5 годиною ранку, установленого компетентним органом після консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників або колективними договорами.

Термін «працівник, який працює в нічний час», згідно з указаною Конвенцією, означає особу, котра працює за наймом, робота якої вимагає здійснення трудової функції в нічний час протягом значної кількості годин понад установлену межу. Ця межа визначається компетентним органом після консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників або колективними договорами.

Відповідно до ст. 4 Конвенції МОП № 171, на прохання трудящих їм надається право на проходження безкоштовного медичного обстеження та надання консультації щодо того, як зменшити або уникнути шкоди для здоров'я, пов'язаної з їхньою роботою:

а) перед призначенням як працівника, що працює в нічний час;

б) через регулярні проміжки часу протягом виконання такої роботи;

в) якщо протягом виконання такої роботи спостерігається погіршення здоров'я, спричинене факторами, пов'язаними з роботою в нічний час.

Крім висновку про непридатність до роботи в нічний час, результати таких обстежень не передаються іншим особам без згоди самих трудящих і не використовуються зі збитком для них.

Трудящим, які виконують роботу в нічний час, надаються відповідні можливості для отримання першої медичної допомоги, включаючи їх швидку доставку в разі необхідності в таке місце, де може бути забезпечено належне лікування (ст. 5 Конвенції МОП № 171).

Згідно зі ст. 6 Конвенції МОП № 171, трудящі, котрі працюють у нічний час і визнані через стан здоров'я непридатними для нічної праці, переводяться по можливості на подібну роботу, яку вони здатні виконувати.

Якщо переведення на таку роботу практично нездійсненне, то ці трудящі одержують таку саму допомогу, як і інші працівники, які є неприцездатними або не можуть знайти роботу.

Трудящому, котрий працює в нічний час і визнаний тимчасово непридатним для нічної праці, забезпечується такий самий захист від звільнення або попередження про звільнення, як і іншим трудящим, які не допускаються до роботи за станом здоров'я.

Нині правове регулювання й організація праці та відпочинку працівників, зайнятих у нічний час, потребує суттєвих змін, оскільки у процесі аналізу законодавства України і практики його застосування є очевидним брак уваги, що приділяється цьому питанню. Так, наприклад, ст. 54 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) чітко визначає період, який вважається нічним часом (з 22 години до 6 години). Таке формулювання дозволяє роботодавцям чітко кваліфікувати роботу як виконану в нічний час, але не враховує, що, незалежно від ступеня віддаленості місця проживання працівника від місця роботи, у більшості випадків працівнику необхідний певний час для того, щоб дістатися до місця роботи. Цей час, звичайно, не включається в робочий, але працівник витрачає його для того, щоб приступити до праці. Тому вважаємо, що в таких випадках доцільна спільна діяльність місцевих органів державної влади та роботодавців із організації доставки таких працівників на працю у вечірній час і з роботи додому в ранкові години (особливо у вихідні дні й для іногородніх працівників). Спростити процес доставки працівників до місця роботи й назад у нічний час можливо завдяки такому:

1) організації спеціальних маршрутів (режиму руху) громадського транспорту, що потребує спільних рішень органів місцевого самоврядування та наймачів із раціональним розподілом витрат;

2) закріплення в колективних договорах обов'язків роботодавців щодо забезпечення відповідного транспорту їхніми силами й за їхній рахунок;

3) компенсування працівникам зазначених транспортних витрат за рахунок виплати

їм у межах нормативу грошової компенсації, звільненої від сплати податку з доходу; такі заходи потребують доповнення багатьох актів законодавства, що регулюють виплату аналогічних компенсацій.

Стаття 54 КЗпП України [4] визначає: «При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу» (п. 2 ч. 1 і ч. 3 ст. 51). При роботі в нічний час може скорочуватися лише тривалість зміни, а тижнева норма годин робочого часу не скорочується. Тобто, в одну ніч тривалість роботи може бути скорочена на одну годину, а через кілька днів на цей самий час має бути продовжена тривалість роботи в денний час. Тому скорочення тривалості роботи в нічний час провадиться в межах встановленого працівникові режиму робочого часу. Графіки змінності мають забезпечити відпрацювання 40-годинного робочого тижня.

Тривалість роботи не скорочується в разі, коли працівник прийнятий для роботи лише в нічні зміни.

Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема в безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем.

Безумовно, встановлення загального правила, за яким тривалість роботи в нічний час скорочується на одну годину, є позитивом у забезпеченні захисту права працівників на життя. Так само є зрозумілим і обґрунтованим непоширення цього правила на працівників, для яких законом уже передбачена скорочена тривалість робочого часу.

Однак викликає питання норма, закріплена в ч. 2 ст. 54 КЗпП України, за якою тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва.

Перелік таких випадків, виходячи з відповідного положення, не є вичерпним. У зв'язку з цим можливі зловживання, коли (із посиланням на специфіку умов виробництва без достатніх на те підстав) тривалість нічної роботи на конкретному підприємстві його керівництвом буде зрівняна з денною. Ураховуючи те, що організм людини за своєю природою пристосований до відпочинку в нічний час, В.С. Вітковський доходить висновку, що таке зрівняння є порушенням права працівника на життя [5, с. 24]. Тому ми підтримуємо пропозицію цього автора про доцільність встановлення більш імперативного регулювання цього питання, зокрема викладення ч. 2 ст. 54 КЗпП України в такій редакції: «Тривалість нічної роботи може зрівнюватися з денною виключно в безперервних виробництвах і на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем».

Відповідно до ст. 55 КЗпП України, забороняється залучення до роботи в нічний час: 1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 176); 2) осіб, молодших вісімнадцяти років (ст. 192); 3) інших категорій



працівників, передбачених законодавством.

Робота інвалідів у нічний час допускається лише за їхньою згодою й за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ст. 172).

Відповідно до ст. 175 КЗпП України, залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликано особливою необхідністю і дозволено як тимчасовий захід. Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України.

Зазначені в ч. 1 ст. 175 КЗпП України обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де працюють лише члени однієї сім'ї.

Ведення табельного обліку робочого часу на підприємствах, в установах і організаціях регламентується Наказом Держкомстату України «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» від 05 грудня 2008 р. № 489 [6]. У таблиці обліку використання робочого часу робляться відмітки про фактично відпрацьований час, відпрацьовані за місяць години, у т. ч. нічні години роботи.

За роботу в нічний час працівники отримують підвищену оплату. Підвищена оплата за роботу в нічний час належить до державних норм із оплати праці, які є обов'язковими для застосування підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності й фізичними особами, які використовують найману працю.

Відповідно до ст. 108 КЗпП України, робота в нічний час (з 22 години до 6 години ранку) оплачується в підвищеному розмірі, установленому генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче за 20% тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час.

Вищі розміри оплати в нічний час можуть бути передбачені галузевими й регіональними угодами або встановлені в колективному договорі (ст. 97 КЗпП України). Так, наприклад, Галузевою угодою між Міністерством освіти і науки України та Центральним комітетом Профспілки працівників освіти і науки України на 2011–2015 рр. (п. 6.3.7) встановлено, що додаткова оплата за роботу в нічний час здійснюється в розмірі 40% посадового окладу (ставки заробітної плати) [7].

Прогалиною в українському трудовому законодавстві є відсутність норм, що регулюють організацію відпочинку працівників після роботи в нічний час. Ст. 108 КЗпП України регулює лише оплату праці в нічний час. Видається сумнівним, що така доплата реально допоможе відновити виснажений нічною працею людський організм.

Тим часом належна організація відпочинку безпосередньо після виконання трудової функції в нічний час і протягом робочого року, очевидно, дозволить значною мірою компенсувати його шкідливий вплив на організм людини. Серед спрямованих на це заходів можна виділити надання додаткової трудової відпустки для осіб, які пропрацювали в

робочому році певну кількість годин у нічну зміну. Заробітну плату працівникові, що зберігається за час такої відпустки, доцільно виплачувати за рахунок роботодавця, оскільки саме роботодавець зобов'язаний організувати працю працівника, надати йому безпечні умови праці, і саме роботодавець має право приймати рішення про необхідність праці працівника в нічний час.

Гарантоване надання додаткової відпустки за роботу в нічний час можливо так:

1) доповнити главу 5 КЗпП України ст. 77-3 «Додаткові відпустки за роботу в нічний час», що дозволить не тільки частково компенсувати шкоду здоров'ю працівника, а й дисциплінувати роботодавців у застосуванні нічної зміни під час організації праці працівників;

2) обумовити в трудовому договорі (контракті) надання додаткової відпустки за роботу в нічний час, визначаючи тривалість такої відпустки залежно від кількості годин, відпрацьованих працівником у нічний час (наприклад, передбачити мінімальну додаткову відпустку тривалістю 7 календарних днів у разі залучення працівника до роботи в нічний час із частотою не менше ніж один раз на тиждень).

У контексті цього питання цікавим видається зарубіжний досвід правового регулювання праці в нічний час. Так, у Законі Фінляндії «Про робочий час» [8] у ст. 26 наводиться легальна дефініція нічної роботи, під якою розуміється робота в період з 23.00 до 6.00.

Нічна робота дозволена в таких випадках: 1) коли потрібна присутність працівника протягом робочого дня й усіх днів на тиждень – безперервно діючі організації (наприклад, поліції); 2) під час процесу трудової діяльності, який ділиться на три або більше змін; 3) у процесі роботи, яка ділиться на дві зміни, але тільки до першої години ночі; 4) для підтримання в порядку доріг, вулиць та аеродромів; 5) в аптеках; 6) у газетах, журналах, агентствах новин і фотоагентствах, а також в інших установах засобів масової інформації та з доставки газет; 7) в установах сервісу й ремонту, які необхідні для забезпечення нормального функціонування виробничого процесу або коли робота не може здійснюватися водночас із денною роботою; 8) на торфорозробках; 9) у процесі сушіння деревини; 10) під час опалення теплиць, роботи сушильних установок; 11) за згодою працівника під час пікових навантажень у посівній і збиральній компаніях, під час отелення худоби, її лікування, тобто тієї роботи, яка за своєю суттю не терпить зволікань; 12) за згодою працівника – у булочних, але в період з п'ятої до шостої години ранку його згода не потрібна; 13) у процесі роботи, яка за своїм характером є нічною роботою.

У свою чергу, у Законі Норвегії «Про умови праці» від 2005 р. (ст. 10–11) зазначається, що робота з 21.00 і до 6.00 вважається нічною роботою. Нічна робота не дозволяється, якщо характер роботи не вимагає цього. Перед прийняттям рішення про введення режиму нічної роботи роботодавець повинен обговорити необхідність цього з представниками працівників. Працівникові, який працює переважно вночі, має бути надано медичне

обстеження перед тим, як він стане до роботи, і періодичні медичні обстеження. Працівник, котрий регулярно працює в нічний час, повинен бути звільнений від такої організації робочого часу, яка є нормою для певної групи працівників, якщо таке звільнення необхідно йому за медичними показаннями, через соціальні, побутові чи інші вагомні причини й у випадку, якщо це може бути організовано без шкоди для виробництва.

У Швеції нічна робота регулюється відповідними нормативними актами. Так, у Законі «Про робочий час» (1982 р.) наводяться визначення «ніч» і «нічний працівник» (ст. 13). «Ніч» означає період часу між 22.00 і 06.00. Під нічним працівником розуміється особа, яка зазвичай працює принаймні три години своєї робочої зміни вночі або ж виконує одну третину від загальної тривалості робочого часу протягом календарного року вночі. Тим не менше нічним працівникам, чия робота пов'язана з ризиком або великими фізичними чи розумовими зусиллями, не дозволяється працювати більше ніж вісім годин протягом 24 годин. Крім того, подібна понаднормова робота може бути компенсована наданням додаткового часу відпочинку в разі винятку з цього правила.

У Законі Данії «Про часткову імplementацію Директиви ЄС про робочий час» [9] особливу увагу зосереджено на нічній роботі. Під нічним часом розуміється час із 22.00 до 5.00, якщо не обумовлено інше.

У свою чергу, під нічним працівником розуміється особа, котра регулярно працює не менше ніж 3 години в нічний час, або працівник, який сумарно виробляє 300 годин нічного робочого часу протягом 12 місяців. У середньому нормальна тривалість робочого часу вночі не повинна перевищувати 8 годин протягом 24 годин. Нічним працівникам має бути надане право на безкоштовне медичне обстеження один раз на три роки. Якщо за медичними показаннями вони вже не в змозі виконувати роботу в нічну зміну, їх переводять на роботу в денний час. У випадку порушення прав працівника йому виплачується компенсація.

Отже, у трудовому праві розглянутих європейських країн приділяється особлива увага регулюванню праці в нічний час, яка розглядається в аспекті встановлення певних обмежень та оплати в підвищеному розмірі, порівняно з роботою в нормальних умовах, а також надання додаткового часу відпочинку, оскільки, на думку європейських законодавців, подібні види роботи негативно позначаються на здоров'ї працівника або призводять до дисбалансу в його сімейному або соціальному житті.

Порівняльний аналіз законодавства України й деяких європейських країн дає змогу зробити висновок про те, що правове регулювання праці в нічний час, на нашу думку, потребує подальшого вдосконалення відповідно до фінської правової моделі. Так, фінське трудове законодавство визначає обмежений список видів трудової діяльності, на яких допускається праця в нічний час, що на-

дасть можливість оптимізувати захист трудових прав подібних працівників.

**Висновки.** Загалом, урахувуючи вищевикладене, доходимо висновку, що праця в нічний час має як переваги, так і недоліки і для роботодавця, і для працівника.

До позитивних особливостей нічної праці належать такі: для роботодавця – більш інтенсивне використання обладнання, можливість збільшення випуску продукції; для працівників – більший розмір заробітної плати у зв'язку з тим, що нічний час оплачується в підвищеному розмірі, порівняно з роботою в нормальних умовах.

Нічний час розглядається як форма гнучкості регулювання робочого часу, що дає змогу більш ефективно поєднувати виконання трудових обов'язків з іншими сторонами життя людини – навчанням, сімейними обов'язками, підвищенням свого культурного кругозору, удосконаленням фізичного розвитку – без зменшення власних доходів.

Негативними ознаками нічної праці є такі: для роботодавця – додаткові витрати (контроль за виробничим процесом і охороною праці й технікою безпеки); для працівника – порушення сну, ризик захворіти на серйозні захворювання, невисока продуктивність праці, виробничий стрес, низька якість сімейного та суспільного життя.

Нічна праця також пов'язана із підвищеним травматизмом, оскільки вона зумовлює порушення біологічних ритмів людини. Ті, хто працює в нічний час, повинні мати відповідний стан здоров'я й тому їм варто забезпечувати певну компенсацію у формі оплачуваних відпусток або аналогічних пільг.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Кондратьєва Е.В. Рабочее время и время отдыха / Е.В. Кондратьєва. – М. : Управление персоналом, 2006. – 47 с.
2. Сільченко С. Сторож на підприємстві: питання правового регулювання праці / С. Сільченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ilf-ua.com/ua/publications/articles/storozh/>.
3. Про нічну працю : Конвенція Міжнародної організації праці від 26 червня 1990 року № 171 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_033](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_033).
4. Кодекс законів про працю України : затверджений Законом УРСР від 10 грудня 1971 року № 322–VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
5. Вітковський В.С. Норми робочого часу як гарантія захисту права працівника на життя / В.С. Вітковський // Адвокат. – 2010. – № 12. – С. 22–26.
6. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці : Наказ Держкомстату України від 05 грудня 2008 року № 489 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.uazakon.com/documents/date\\_32/pg\\_gnnvxf/index.htm](http://www.uazakon.com/documents/date_32/pg_gnnvxf/index.htm).
7. Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та Центральним комітетом Профспілки працівників освіти і науки України на 2011–2015 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://pon.zp.ua/files/2014/08/Galuzeva\\_Ugoda\\_na\\_2011\\_2015\\_roki.pdf](http://pon.zp.ua/files/2014/08/Galuzeva_Ugoda_na_2011_2015_roki.pdf).
8. Työaikalaki. Finlands författningssamling (BIBL), 1996-08-01, No. 605, pp. 1637-1648.
9. Bekendtgørelse af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet. Herved bekendtgøres lov nr. 248 af 8. maj 2002 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet med de ændringer, der følger af lov nr. 258 af 8. april 2003. Lovtidende A, 2002-05-10, Vol. 60, No. 248, pp. 1453–1454.