

НОРМИ РОБОЧОГО ЧАСУ ЯК ГАРАНТІЯ ЗАХИСТУ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ЖИТТЯ



В. С. Вітковський,
асистент кафедри
цивільного права
Чернівецького національного
університету
імені Юрія Федьковича

Постановка проблеми. Право людини на життя становить першооснову всіх інших прав та свобод. Воно є абсолютною цінністю світової цивілізації, оскільки всі інші права втрачають свій зміст і значення без нього. По суті, всі вони так чи інакше об'єднуються навколо цього визначального права [6, 7]. Зокрема, можна відмітити, що право людини на працю нерозривно пов'язане із правом на життя. Людське життя слід завжди розглядати у багатьох вимірах: в сім'ї, праці, творчості, бізнесі тощо. Отже, питання стосується не тільки збереження життя як такого, але й його якості, задоволенні людини життям [7, 5].

Говорячи про життя людини, а також право на нього, поряд з біологічним його аспектом, ніколи не потрібно забувати і про соціальний, адже йдеться, насамперед, про буття в суспільстві, серед інших людей. Основною формою самореалізації індивіда в суспільстві є праця. Від праці людини та її результатів залежить те місце, яке посідає особа в соціумі, працею визначається її соціальне життя. Саме тому між правом людини на життя та правом на працю існує тісний та нерозривний зв'язок. Така «близькість» права на життя до права на працю зумовлює особливу роль останнього в системі соціальних прав людини.

Наукова розробка. Проблема захисту права людини на життя в сфері праці є малодослідженою як у вітчизняній, так і в зарубіжній літературі. Аналогічна ситуація прослідковується й щодо ролі норм робочого часу в здійсненні такого захисту. В цій царині можна виділити науковий доробок С. Ю. Головіної, Л. Є. Кузнецової, А. Є. Русецького, Г. С. Скачкової, І. О. Снігірьової, К. К. Уржинського, О. В. Чесаліної, Л. Д. Чушнякової, А. О. Шепельової та ін.

Мета статті полягає в тому, щоб на основі аналізу нормативного та наукових підходів до поняття робочого часу, меж впливу держави на встановлення його норм встановити місце цього інституту в механізмі захисту права людини на життя.

Право на працю є конституційним і знаходить своє закріплення в статті 43 Конституції України. При цьому варто проаналізувати конституційні положення щодо нього комплексно. Так, стаття 45 Основного Закону встановлює максимальну тривалість робочого часу, мінімальну тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також на рівні закону визначаються інші умови здійснення права особи, що працює, на відпочинок [1, 28]. Вбачається, що закріплення таких положень, зокрема, визначеності максимальної тривалості робочого часу законом, є однією з основних конституційних гарантій захисту права особи на життя в сфері праці.

Звичайно, праця, зокрема, за трудовим договором, є основною формою здобування особою матеріальних джерел існування. Однак людина не може працювати постійно без шкоди власному здоров'ю та відчуття негативного впливу на свою життєдіяльність. Задля нормального існування їй потрібен періодичний відпочинок. Як слушно зауважує І. Снігір'ова, інститути робочого часу та часу відпочинку взаємодіють між собою за принципом сполучених посудин: чим менший робочий час, тим триваліший час відпочинку, і навпаки. Тривала робота без надання відпочинку, необхідного для відновлення здатності працівника до продуктивної та якісної праці, негативно впливає на його здоров'я. Систематичне перепрацювання призводить до погіршення фізичного, емоційного, психічного стану працівника, передчасної втрати здатності працювати, скорочення тривалості життя [7, 9]. З огляду на зазначене, можна зробити висновок, що праву працівника на відпочинок кореспондує обов'язок інших суб'єктів не порушувати «розумної» тривалості робочого часу (зокрема, щодо обов'язку роботодавця встановлювати тривалість робочого часу не довше, ніж передбачено в законодавстві). Тому закріплення в Конституції України положення про те, що максимальна тривалість робочого часу визначається на законодавчому рівні, можна визнати однією з гарантій захисту права особи на життя в сфері праці.

Вказана гарантія деталізується в статті 50 Кодексу законів про працю (надалі – Кодекс), за якою нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень [2, 32]. В даній нормі прослідковується певна імперативність, із її змісту випливає неможливість встановлення більш тривалого робочого часу. Однак ч. 1 ст. 52 Кодексу передбачає, що за п'ятиденного робочого тижня тривалість щоденної роботи 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 установленної тривалості робочого тижня.

Безумовно, імперативне обмеження максимальної тривалості робочого часу в межах тижня є позитивною рисою щодо забезпечення права працівника на життя в сфері праці. Але з положення ч. 1 ст. 52 випливає, що протягом тижня тривалість робочого часу може бути різною кожного окремого дня. Наприклад, два дні підряд –

12 годин, наступних два дні – по 4 години. Вбачається, що в разі такого формального дотримання положень законодавства нормальна життєдіяльність працівника буде піддана негативному впливу. Адже будь-якій людині потрібен нормальний та достатній щоденний відпочинок. Натомість, за вищевказаного розподілу робочого часу в межах тижня такого відпочинку особа не отримає. Звичайно ж, це спричинить негативний вплив на її фізичне та психічне самопочуття. Слід погодитися з І. Снігір'овою, яка зазначає, що режим робочого часу повинен забезпечувати рівномірну змінність роботи та відпочинку, відновлення здатності працівника працювати з повною віддачею не на шкоду його здоров'ю [7, 9]. При цьому наголос потрібно зробити саме на рівномірності зміни робочого часу та часу відпочинку. Нормальне відновлення працездатності, фізичного та психічного здоров'я працівника за постійної зміни тривалості роботи та відпочинку взагалі є неможливим. З огляду на це, вбачається за доцільне пряме законодавче закріплення максимальної тривалості робочого дня при 40-годинному робочому тижні – 8 годин.

В процесі дослідження норм тривалості робочого часу як гарантії захисту права працівника на життя важливим є питання підсумованого обліку робочого часу. Адже існують підприємства, на яких у зв'язку з особливими умовами праці не може бути дотримана щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, що ускладнює певним чином можливість забезпечення права працівника на відпочинок, а отже – створюються перепони для належного захисту його права на життя. Згідно з положенням статті 61 Кодексу законів про працю, підсумований облік на таких підприємствах запроваджується за умови, якщо тривалість робочого часу за обліковий період не перевищує нормального числа робочих годин [2, 35]. Такий підхід законодавця є виправданим, оскільки підсумований облік робочого часу вводиться на підприємствах, роботи на яких передбачають, хоча й не визначене, однак постійне чергування роботи та відпочинку. При цьому, дійсно, вирішальною стає необхідність додержання вже тижневих норм робочого часу.

Позитивність такого законодавчого положення особливо яскраво виявляється на тлі останніх пропозицій стосовно оновлення трудового законодавства. Зокрема, останній проект Трудового кодексу, який був підготовлений до другого читання 10 грудня 2009 р., у своїй ст. 143 передбачив, що максимальна тривалість роботи протягом тижня за підсумованим обліком робочого часу не

повинна перевищувати 48 годин, а більша тривалість роботи протягом тижня може встановлюватися колективним договором, а якщо такий договір не укладався - нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), за наявності достатніх підстав (за вахтового методу організації робіт, на роботах, виконання яких залежить від природно-кліматичних умов, тощо) [4]. В даному положенні, на нашу думку, прослідковуються, як мінімум, дві негативні тенденції: по-перше: фактично збільшується тривалість робочого часу для працівників (а отже, скорочується тривалість часу, коли особа може відпочивати та відновлювати свій фізичний, емоційний, психічний стан); по-друге – у випадку неукладення колективного договору передбачається можливість для роботодавця самостійно запроваджувати режим підсумованого обліку робочого часу, без участі в прийнятті такого рішення представників найманих працівників. У зв'язку з цим очевидно є перевага нинішнього регулювання питання підсумованого обліку робочого часу.

Аналогічна ситуація унаочнюється і в пропозиціях стосовно загальної тривалості робочого часу, закріплених в тому ж таки проекті Трудового кодексу. Так, у ч. 1 ст. 139 вказано, що тривалість щоденної роботи в межах робочого тижня повинна бути, як правило, однаковою. Колективним договором, а якщо він не укладався – актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), тривалість щоденної роботи може бути подовжена, але не більш як до десяти годин, за умови дотримання тижневої норми робочого часу, визначеної законом [4]. Тут також виникають зауваження. Знову ж таки: роботодавець у деяких випадках може самостійно приймати рішення стосовно збільшення тривалості робочого часу, що може стати на заваді нормальному відновленню сил працівника, а отже – негативно вплинути на його життєдіяльність. І хоча в запропонованій статті вказується, що тижнева норма тривалості робочого часу має бути дотримана, слід мати на увазі, що в статті 131 відповідного проекту, наприклад, зазначено: «Нормальна тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень». Як видно, жодної вказівки на те, що така тривалість не може бути перевищена, немає. Тому надання вищенаведеним пропозиціям сили закону приховує серйозну небезпеку в аспекті захисту права працівника на життя.

Окремою проблемою є встановлення трива-

лості роботи у нічний час. Стаття 54 Кодексу законів про працю встановлює: «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 (пункт 2 частини першої і частина третя статті 51).

Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною у тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема, у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем» [2, 33-34].

Безумовно, встановлення загального правила, за яким тривалість роботи у нічний час скорочується на одну годину, є позитивом в 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 частині 2 статті 54 Кодексу, за якою тривалість нічної роботи зрівнюється з денною у 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 без достатніх на те підстав на специфіку умов виробництва, тривалість нічної роботи на конкретному підприємстві його керівництвом буде зрівняна з денною. Враховуючи те, що організм людини за своєю природою пристосований до відпочинку у нічний час, можна дійти висновку, що таке зрівняння є порушенням права працівника на життя. Тому доцільним є встановлення більш імперативного регулювання цього питання, наприклад, викладення ч. 2 статті 54 Кодексу в такій редакції: «Тривалість нічної роботи може зрівнюватися з денною виключно у безперервних виробництвах та на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем».

Звичайно, законодавче закріплення максимальної тривалості робочого часу, обмежень щодо залучення до надурочних робіт, тривалості роботи в разі застосування підсумованого обліку робочого часу та роботи в нічний час є важливим елементом захисту права працівника на життя в контексті робочого часу та його норм. Однак, якщо проаналізувати норми законодавства, можна звернути увагу на відсутність чітко передбаченого механізму захисту прав працівників при порушеннях та зловживаннях з боку роботодавців. Положеннями Кодексу передбачено, наприклад, що нормальна тривалість робочого часу не

може перевищувати 40 годин на тиждень, робота в нічний час скорочується на одну годину, забороняється перевищення часу надурочних робіт для працівника — 4 години протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

Але як бути у конкретних випадках, якщо всупереч нормам законодавства роботодавець залучатиме працівників до роботи понад встановлені норми? Частиною 5 статті 153 Кодексу законів про працю передбачено, що працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо склалася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища [2, 73]. На наш погляд, таке формулювання є не досить повним. Адже при залученні працівника до роботи понад встановлену тривалість такої небезпечної виробничої ситуації може і не виникати, але сам факт виконання роботи понад визначені законодавством максимальні норми може призвести в подальшому до погіршення його здоров'я.

Крім того, відповідне положення стосується інституту охорони праці. Слід погодитися з думкою, висловленою низкою науковців, що самозахист трудових прав (різновидом якого є відмова працівника від виконання роботи) повинен застосовуватись не тільки до сфери охорони праці, а й в інших інститутах трудового права [5, 164]. Тому необхідним є пряме закріплення можливості відмови працівника від дорученої понаднормової роботи. Таке закріплення можливе двома способами: 1) шляхом розширення змісту норми статті 153 Кодексу законів про працю або 2) шляхом введення положень про право працівника на відмову від виконання такої роботи у відповідні статті стосовно робочого часу. Так, наприклад, статті щодо тривалості роботи за підсумованого обліку робочого часу, в разі надурочних робіт, роботи у нічний час доповнити відповідними частинами, в яких передбачити право працівника відмовитися від виконання роботи понад встановлені норми.

Крім цього, на рівні Кодексу слід закріпити право працівника на відшкодування моральної шкоди у випадку залучення його роботодавцем в примусовому порядку до таких понаднормових робіт.

Важливим є питання місця держави та централізованого регулювання у визначенні режиму та норм робочого часу, а також співвідношення законодавчих та соціально-партнерських актів, що врегульовують дані проблеми. Вважаємо, законодавче регулювання повинне спрямовуватись на встановлення лише основних положень, міні-

мальних гарантій для працівників в аспекті робочого часу. Держава має виступати своєрідним гарантом прав працівників. Безпосереднє ж встановлення тривалості робочого часу, його режиму, конкретних норм повинне здійснюватися на рівні колективних договорів та угод. Отже, співвідношення централізованого та локального регулювання має виявлятися таким чином — вплив держави повинен зводитись до встановлення основних засад, визначення певного поля; конкретне ж врегулювання відносин, пов'язаних з робочим часом, слід здійснювати на рівні колективно-договірної регулювання в межах окресленого державою правового поля. З огляду на це, слід визнати позитивним закріплення в статті 5 Закону України «Про колективні договори та угоди» положення, за яким умови колективних договорів та угод, що погіршують, порівняно з чинним законодавством, становище працівників, є нечинними, і включати їх до договорів і угод заборонено.

Статтею 7 відповідного Закону передбачено, що в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання його сторін, зокрема, щодо нормування і оплати праці, а також режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку [3]. Стаття 8 містить положення, за яким угодою на загальнодержавному рівні регулюються, з-поміж інших, принципи та норми щодо трудових відносин, режиму роботи та відпочинку. Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема, щодо нормування праці та трудових відносин [3]. Виходячи з наведених положень, можна зробити висновок, що задля найбільш ефективного захисту права працівника на життя система регулювання робочого часу має бути побудована за принципом «піраміди»: найменша кількість, проте найбільш важливих норм встановлюються законом; більша кількість конкретизованих положень — на рівні колективних угод; найбільший обсяг норм, що безпосередньо поширюють свій вплив на працівників — на рівні колективного договору.

Висновки. Встановлення максимальних норм робочого часу є важливою гарантією захисту права особи на життя в сфері праці. Неможливість надмірного збільшення тривалості робочого часу автоматично призводить до неможливості скорочення часу відпочинку. Наявність належного відпочинку забезпечує можливість нормального відновлення фізичних, моральних, емоційних та психічних властивостей працівника. Чинне законодавство встановлює ряд ефективних положень щодо забезпечення права на життя в аспекті норм

робочого часу. В той же час існують певні недоліки в регулюванні даного питання. Зокрема, вбачається за необхідне нормативне закріплення положення про максимальну восьмигодинну тривалість робочого дня — як доповнення положення про сорокагодинний робочий тиждень.

З метою захисту права працівника на життя в контексті робочого часу слід звести роль законодавчого регулювання цього питання до встановлення та забезпечення мінімальних гарантій для працівника, необхідних для нормальної його життєдіяльності та реалізації трудової функції. Безпосереднє ж регламентування питань щодо робочого часу повинне здійснюватись на рівні колективних договорів і угод.

Необхідним є застосування більш імперативного регулювання тривалості роботи в нічний час, залучення до надурочних робіт, тривалості

роботи та визначення чітких меж підсумованого обліку робочого часу — зокрема, шляхом встановлення виключного переліку випадків, коли можливе зрівняння тривалості нічної роботи з денною.

Отже, на законодавчому рівні необхідно встановити чіткий механізм захисту права працівника на життя у випадку перевищення норм тривалості робочого часу.

У світлі невідворотного реформування трудового законодавства вважаємо неприпустимим обмеження гарантій права працівника на життя, які є чинними наразі. Наприклад, в аспекті норм робочого часу становить небезпеку надання роботодавцеві можливості в односторонньому порядку збільшувати тривалість щоденної роботи, а також самостійно запроваджувати режим підсумованого обліку робочого часу.

ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України: офіц. видання. – К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. – 160 с.
3. Про колективні договори та угоди. Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/ed_2008_12_25/an/423/T080300.html#423
4. Трудовий кодекс України. Проект Закону України від 4 грудня 2007 р. № 1108. Редакція від 10 грудня 2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/JF0US00I.html
5. *Разиева Д. Б.* Право работников на осуществление самозащиты в сфере труда / Д. Б. Разиева // Материалы международной научно-практической конференции «Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения». – М.: Проспект, 2008. – С. 162-165.
6. *Русецкий А. Е.* Права человека и гражданина / Юридическая Россия. Федеральный правовой портал / А. Е. Русецкий [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://law.edu.ru/doc/document.asp?docID=1137278>
7. *Снигирева И. О.* Право на жизнь и его юридические гарантии в сфере труда // Материалы международной научно-практической конференции «Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения». – М.: Проспект, 2008. – С. 5-15.

УДК 349.2

Витковський В. С. Норми робочого часу як гарантія захисту права працівника на життя

Стаття присвячена дослідженню законодавства та практики нормування робочого часу як гарантії захисту права працівника на життя. Встановлення максимальної тривалості робочого часу, тривалості надурочних робіт, роботи в нічний час є важливим засобом захисту права працівника на належний відпочинок як умови його нормального фізичного та психічного існування.

Ключові слова: право на життя, робочий час, нормальна тривалість робочого часу, надурочні роботи, підсумований облік робочого часу

Витковский В. С. Нормы рабочего времени как гарантия защиты права работника на жизнь

Статья посвящена исследованию законодательства и практики нормирования рабочего времени как гарантии защиты права трудящегося на жизнь. Установление максимальной длительности рабочего времени, длительности сверхурочных работ, работы в ночное время является важным средством защиты права работника на надлежащий отдых как условия его нормального физического и психического существования.

Ключевые слова: право на жизнь, рабочее время, нормальная длительность рабочего времени, сверхурочные работы, суммированный учет рабочего времени

Volodymyr S. Vitkovskyy. Norms of working hours as defensive guarantee of worker's right to live

The article is an attempt to research norms of working hours as defensive guarantee of worker's right for life. Establishment of maximal duration of working hours, duration of overworks, work in a night-time is the important mean of defence of right for a worker on the proper rest, as terms of his normal physical and psychical existence.

Key words: right to live, working hours, normal duration of working hours, overworks