

шанная республика, президентско-парламентская республика, парламентско-президентская республика.

### **Protsyuk I. V. The mixed republic: concept and features**

Theoretical foundations of parliamentary-presidential republican form of the state governance are researched in the article. The criteria for categorizing the republics are fixed. Models of separation of state powers in different republics are defined. Essence of the mixed republic as well as its general legal signs is analyzed. History of the development, essence and particularities of presidential-parliamentary republic is elaborated. Conditions of the origin and legal characteristics of parliamentary-presidential republic are defined. Varieties and particularities of its implementation in constitutional models of various states are examined in the paper.

**Key words:** form of the state governance, separation of state powers, system of checks and balances, republic, mixed republic, presidential-parliamentary republic, parliamentary-presidential republic, constitutional reforming.

УДК 349.22

*Прудников В.А.,*

*здобувач кафедри трудового права та право соціального забезпечення  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

## **НЕНОРМОВАНИЙ РОБОЧИЙ ЧАС ЯК УМОВА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Ненормований робочий час трактується як особливий режим робочого часу, що застосовується до тих категорій працівників, специфіка професій яких зумовлює потребу у цьому

**Ключові слова:** трудовий договір, працівник, роботодавець, робочий час, ненормований робочий час

Сучасне розуміння робочого часу частково змінилось, хоч і зберегло окремі риси, характерні для радянського періоду радянської науки. Робочий час є законодавчо встановленим відрізком календарного часу, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, графіка роботи та умов трудового договору повинен виконувати свої трудові обов'язки.

Конституція України у ст. 45 закріплює, що працівникові гарантується встановлена законом тривалість робочого часу [1].

Тривалість робочого часу встановлюється як у централізованому порядку, так і на рівні локального регулювання. У сучасних умовах спостерігається тенденція до збільшення ролі колективно- та індивідуально-

договірною регулювання тривалості робочого часу. Держава лише встановлює певну межу тривалості робочого часу, яка не може бути збільшена.

Норма робочого часу – це встановлена законом, колективним або трудовим договором для даного працівника тривалість його робочого часу за певний календарний період. Останнім може бути день, тиждень, місяць. Робочий день є тривалістю робочого часу в годинах і хвилинах протягом доби, а робочий тиждень слід трактувати як тривалість робочого часу протягом календарного тижня. Звичайно застосовуються два види робочого тижня: (а) 5-денний з двома вихідними днями і (б) 6-денний з одним вихідним днем. Рішення про їх введення приймається власником спільно з профспілковим органом з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за узгодженням з місцевою радою депутатів. 40-годинна гранична норма робочого часу повинна дотримуватися як при 5, так і 6-денному робочому тижні. При 6-денному робочому тижні тривалість робочого дня напередодні вихідного дня не може перевищувати 5 годин, а напередодні святкових і неробочих днів – скорочується на одну годину.

У більшості західних країн нормальна тривалість робочого часу також закріплюється в законах і колективних договорах, хоча у деяких країнах (Великобританії, Данії) для більшості працюючих – у колективних договорах. При цьому для першої групи країн колективними договорами встановлена менша тривалість робочого часу порівняно із законом. Найбільш поширеним стандартом на Заході є 40-годинний робочий тиждень за законодавством та 35-40-годинний робочий тиждень за колективними договорами [2, с. 112].

Сучасний ринок праці пропонує різноманітних спеціалістів, значна частина яких пов'язана з професіями із гнучким графіком роботи, особливостями робочого часу, умовами праці тощо. Нестабільність в економіці спричинює і нестабільність виробництв на підприємствах, а тому роботодавці у зв'язку з діяльністю самого підприємства змушені застосовувати такий режим робочого часу як ненормований робочий день.

У зв'язку з різними особистими, організаційними, матеріальними обставинами працівник інколи не має можливості, а роботодавець не може забезпечити можливість працювати відповідно до загальних правил організації праці. Часто власники установлюють ненормований робочий день. Це може бути викликано тим, що сам працівник не в змозі виконувати роботу впродовж визначеного часу у визначені дні постійно. Причиною цьому можуть бути різноманітні сімейні, матеріальні обставини, обставини пов'язані з часом виконання роботи.

Термін «ненормований робочий день» вперше був використаний в постанові Народного комісаріату праці СРСР від 13 лютого 1928 р. У період соціалізму склалося певне усталене розуміння ненормованого робочого дня, хоча чіткого визначення цієї категорії законодавство не давало. Основою для розуміння ненормованого робочого дня служило положення, що містилось у п. 2 постанови Ради Міністрів СРСР від 29 серпня 1952 р.: ад-

міністрація установ, підприємств, організацій має право залучати працівників з ненормованим робочим днем до роботи в надурочний час лише у виняткових випадках і не вправі наперед зобов'язувати їх працювати по особливому розпорядку понад робочий день (зміну).

Національне законодавство України на сьогодні також не містить тлумачення поняття «ненормований робочий день». Єдиним документом, який дає визначення цього терміну є наказ Міністерства праці та соціальної політики України №7 від 10 жовтня 1997 р. «Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці». Пункт 1 згаданого наказу визначає, що ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. У разі потреби, ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу (ця робота не вважається надурочною). Міра праці у даному випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, але також колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням) [3].

О.В. Лавріненко ненормований робочий день визнає не «особливим», а «спеціальним» режимом робочого часу, позаяк такі режими встановлюються для окремих категорій працівників, що обумовлено особливими умовами та характером праці, соціально-правовим статусом працівника тощо [4].

На працівників із ненормованим робочим днем поширюється встановлений на підприємстві, в установі, організації режим робочого часу, тобто правила, що визначають час початку та закінчення роботи, перерив протягом робочого дня, порядок обліку робочого часу. У зв'язку з цим роботодавець не має права систематично залучати працівників, які працюють за таким режимом, до роботи понад встановлену тривалість робочого часу. Вони також на загальних підставах звільняються від роботи у вихідні та святкові дні.

Обов'язки працівників з ненормованим робочим днем повинні бути зафіксовані в трудовому договорі, посадових інструкціях, правилах внутрішнього трудового розпорядку таким чином, щоб була передбачена можливість виконувати ці обов'язки, як правило, в межах нормального робочого часу. Ненормований робочий день на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форм власності, може застосовуватись для керівників, фахівців і робітників, а саме: а) осіб, праця яких не піддається точному обліку в часі; б) осіб, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство); в) осіб, які розподіляють час для роботи на свій розсуд.

Ненормований робочий день поширюється на тих працівників, в яких трудова функція визначається специфічними умовами організації праці. Це такі категорії, як працівники органів внутрішніх справ, лікарі, освітяни і ін.

Робочий час працівників органів та підрозділів системи МВС неможливо обмежити певними часовими межами, оскільки навіть після завершення

робочого дня, тобто після закінчення виконання своїх функціональних обов'язків за посадою або під час перерви вони повинні виконувати загальні обов'язки працівників міліції.

Відповідно до ст. 18 Закону України «Про міліцію» робочий час осіб рядового і начальницького складу ОВС може визначатися внутрішнім розпорядком з урахуванням особливостей діяльності тих служб і підрозділів, де вони проходять службу [5]. У ст. 22 цього ж Закону виокремлені такі режими робочого часу, як: надурочна робота, робота у вихідні та святкові дні та робота у нічний час. На сьогодні відсутній спеціальний акт щодо встановлення для працівників ОВС (які мають спеціальне звання рядового і начальницького складу) ненормованого робочого дня, однак для працівників, які не мають спеціальних звань рядового і начальницького складу встановлено перелік посад з ненормованим робочим днем. Хоча фактично ненормований робочий час є досить поширеним явищем в системі МВС в силу завдань, які воно повинно виконувати. [6, с. 40, 41].

Відповідно до пунктів 6 та 7 Рекомендацій, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 р., список професій і посад, до яких може застосовуватися ненормований робочий день, визначається колективним договором. Враховуючи, що колективний договір узгоджується з трудовим колективом, існує можливість працівників впливати на те, чи буде посада або професія вважатися «ненормованою».

Отже, перед застосуванням ненормованого робочого часу необхідно внести професію (посаду) до переліку, який подається в колективному договорі.

Працівник з неповним робочим днем не може працювати в режимі ненормованого робочого дня. Тому, наприклад, не можна застосовувати режим ненормованого робочого дня до сумісників, які працюють з неповним робочим днем. Однак, якщо працівник працює на умовах неповного робочого тижня, ненормований робочий день може застосовуватися.

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади за погодженням з відповідними галузевими профспілками можуть затверджувати орієнтовні переліки робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем. Зокрема, прикладом може слугувати орієнтовний перелік посад працівників з ненормованим робочим днем у державних архівних установах України, затверджений наказом Державного комітету архівів України від 20 лютого 2006 р., №17, лист Міністерства освіти України від 11 березня 1998 р., №1/9-96.

Особливою категорією громадян, до якої застосовується режим робочого часу, як ненормований робочий день – є інваліди – особи, які не втратили повністю працездатність і у зв'язку з особливим станом здоров'я не можуть працювати повний робочий день.

Оскільки професійні можливості інвалідів обмежені, законодавством встановлено для них пільгові умови праці, зокрема, у вигляді спеціального режиму робочого часу.

Згідно ст. 172 КЗпП [7] та ст. 18 Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [8] підприємства, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані, зокрема, створювати для інвалідів умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством, у тому числі встановити на прохання працівника-інваліда неповний робочий день або неповний робочий тиждень, якщо це передбачено індивідуальною програмою реабілітації інваліда.

Залучення інвалідів до надурочних робіт та роботи у нічний час можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям, навіть за наявності згоди працівника-інваліда (ст. 55, 63 КЗпП України).

Ненормований робочий день для працівників-інвалідів може встановлюватися лише тоді, коли для них створено відповідні умови праці, забезпечено засобами компенсації фізичних дефектів чи порушених функцій організму тощо. При цьому слід дотримувати таких вимог: а) інвалід не працює на умовах неповного робочого дня, але може працювати на умовах неповного робочого тижня; б) інвалід виконує роботу, яка не заборонена медичними рекомендаціями; в) інвалід добровільно погоджується на таку роботу (наприклад, у заяві про прийняття на роботу або переведення на іншу посаду такий працівник може додатково вказати, що він ознайомлений з режимом роботи).

Якщо список працівників з ненормованим робочим днем внесений до галузевої чи регіональної угоди, на підприємстві (у колективному договорі) такий список може бути розширений. Його звуження означало б погіршення становища працівників у порівнянні з угодою і суперечило б ст. 16 КЗпП і ст. 5 Закону «Про колективні договори і угоди» [9]. Внесення списку працівників з ненормованим робочим днем до угод, передбачено ст. 8 Закону України «Про відпустки» [10], зовсім не тотожне затвердженню міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади, за погодженням з відповідними галузевими профспілками орієнтованих переліків робіт, професій і посад з ненормованим робочим днем. Затвердження таких переліків Законом «Про відпустки» не передбачено. Надання названим організаціям такого права Рекомендаціями щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці означає, що згадані переліки можуть мати лише методичне значення.

Працівник з ненормованим робочим днем може бути залучений власником до роботи по закінченні робочого дня встановленої тривалості. Таке розпорядження власника працівник зобов'язаний виконати. Його невиконання кваліфікується як порушення трудової дисципліни.

Закон не вимагає, щоб працівники з ненормованим робочим днем залучалися до роботи після закінчення робочого дня лише за підставою, яка встановлена для застосування надурочних робіт. Для залучення працівників з ненормованим робочим днем для роботи понад норму робочого часу потрібні підстави (виробнича необхідність, інші виняткові обставини).

Обов'язок працівника з ненормованим робочим днем виконувати роботу після закінчення робочого дня може впливати не лише із розпорядження власника про це, а й бути обумовленим необхідністю своєчасного виконання роботи, визначеної трудовим договором. В останньому випадку працівник зобов'язаний за власною ініціативою працювати після закінчення робочого дня. У виправданні несвоєчасного виконання роботи він не може посилатися на те, що протягом встановленої тривалості робочого часу він об'єктивно не міг виконати непомірне великий обсяг роботи. У необхідних випадках працівник з ненормованим робочим днем має за власною ініціативою продовжувати роботу і тоді, коли закінчився робочий день відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку чи графіка змінності.

Зрозуміло, якщо працівник внесений до переліку працівників з ненормованим робочим днем і користується за цією підставою правом на додаткову відпустку, він повинен час від часу залучатися до роботи після закінчення встановленої тривалості робочого часу. Тому при вирішенні питань про включення конкретних посад, робіт, професій до Списку посад, робіт і професій, де працівники мають право на додаткову відпустку у зв'язку з ненормованим робочим днем, має враховуватись потреба у залученні відповідних працівників до роботи після закінчення встановленої тривалості робочого дня. Додаткова відпустка працівникам з ненормованим робочим днем – це не безпідставна пільга для працівників, а спосіб компенсації періодичної переробки понад норми робочого часу та інших умов щодо характеру праці. При вирішенні питання про внесення відповідних посад, робіт і професій до згаданого Списку при визнанні тривалості додаткової відпустки за ненормований робочий день слід враховувати, що при наявності підстав з додержанням встановленого порядку працівники з ненормованим робочим днем також можуть залучатися до виконання надурочних робіт.

Таким чином, ненормований робочий день як особливий режим робочого часу застосовується до категорій працівників, специфіка професій яких дозволяє працювати за таким графіком. Для встановлення такого режиму необхідно внести певну професію в список професій, до яких застосовується ненормований робочий день, який закріплюється у колективно-му договором підприємства, установи чи організації.

### ***Література:***

1. Конституція України: прийнята на V сесії Верхов. Ради України 28.06.1996 р., №254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.

2. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
3. Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці: наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.1997 р., №7 // Інформ. бюлетень Мін-ва праці та соц. політики України. – 1997. – №12.
4. Лавріненко О.В. Робочий час, його склад та види у контексті аналізу положень проекту нового трудового кодексу України // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Efp/2010\\_1/Lavrinenko.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Efp/2010_1/Lavrinenko.pdf)
5. Про міліцію: Закон УРСР від 20.12.1990 р., №565-ХП // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1991. – №4. – Ст. 20.
6. Коваленко І.М. Сучасний стан правового регулювання особливих режимів робочого часу працівників ОВС // Вісник Запорізького юридичного інституту. – 2009. – №2. – С. 49-45.
7. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50 (Додаток). – Ст. 375.
8. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон УРСР від 21.03.1991 р., №875-ХП // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1991. – №21. – Ст. 252.
9. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р., №3356-ХП // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – №36. – Ст. 361.
10. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р., №504/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1997. – №2. – Ст. 4.

### **Прудников В.А. Ненормированное рабочее время как условие трудового договора**

Ненормированное рабочее время трактуется как особый режим рабочего времени, который применяется к тем категориям работников, специфика профессий которых предопределяет потребность в этом

**Ключевые слова:** трудовой договор, работник, работодатель, рабочее время, ненормируемое рабочее время

### **Prudnikov V.A. Unrationed business hours as condition of labour contract**

The Unrationed business hours are interpreted as particular treatment of business hours, that is used to those categories of workers, the specific of professions of that predetermines a requirement herein

**Key words:** labour contract, worker, employer, business hours, unrationed business hours