



Зоя Малишевська,

аспірант кафедри трудового,

аграрного та екологічного права

Львівського національного університету

імені Івана Франка

УДК 349.2

Ознаки режиму робочого часу

Перехід до ринкової економіки в Україні зумовив розширення кількості робочих місць, а отже і сприяв підвищенню рівня зайнятості громадян. Конституційно закріплене право на працю є важливим напрямом діяльності держави, оскільки, забезпечуючи населення зайнятостю, держава створює нормальні умови для функціонування усіх сфер економіки, а також надає змогу громадянам реалізовувати й інші права. Гарантування права на працю – це відкриття кордонів щодо розвитку особистості та реалізації нею своїх можливостей, які також регламентуються правовими нормами, зокрема й нормами трудового права.

Вивченню питань режиму робочого часу працівників приділялась увага у працях таких вчених, як: М. Г. Александрова, В. С. Андреева, Я. І. Безуглої, В. С. Венедиктова, В. М. Венедиктової, Г. С. Гончарової, О. Д. Зайкіна, С. О. Іванова, М. І. Іншина, Ю. М. Коршунова, Л. І. Лазора, Ю. П. Орловського, Л. Я. Островського, С. М. Прилипка, О. І. Процевського, О. В. Смірнова, В. М. Толкунової, О. М. Ярошенка та інших.

Метою статті є з'ясування сутності режиму робочого часу та встановлення ознак даного трудо-правового явища.

Як правове явище, режим робочого часу виконує важливу роль, яка полягає у визначенні частини участі працівників у сукупній праці, необхідній для існування всього суспільства, забезпечуючи, в свою чергу, наявність часу відпочинку, необхідного для відновлення витрачених у процесі праці життєвих сил, збереження здоров'я, розвитку особистості, тощо. Крім того, режим робочого часу є трудо-правовим інститутом, який являє собою сукупність правових норм, встановлених для забезпечення працівникам права на відпочинок та обмеження робочого часу, а також з метою закріплення міри праці. Т. І. Олексюк зазначає, що поєднання низки економічних, політичних, соціальних і культурних факторів обумовлює найважливіше значення режиму робочого часу на сучасному етапі [1, с. 316]. Цікавим видається твердження щодо того, що режим робочого часу зумовлює існування вільного від роботи часу, тобто часу відпочинку. Зокрема, надання працівникові щоденної перерви для відпочинку є важливим аспектом режиму робочого часу.

Г. О. Барабаш зазначає, що режим робочого часу є однією із основних частин нормативно-правової регламентації праці [2, с. 37]. Неможливо не

погодитись з таким твердженням науковця, оскільки режим робочого часу є справді важливим. Він визначає час, протягом якого працівник повинен здійснювати свою роботу, а отже, фактично, визначає його заробітну плату, так як час трудової діяльності впливає на розмір останньої.

Л. В. Кулачок зазначає, що в межах кожного відповідного підприємства, режим робочого часу передбачає закріплення часу початку роботи та її закінчення, час на перерви для харчування й відпочинку, а також час на зміну чергувань. Внутрішній трудовий розпорядок, який встановлюється кожним роботодавцем, включає в себе режим робочого часу, а тому кожен працівник зобов'язаний його дотримуватися. Розрізняють режим робочого часу, який встановлюється для працівників і режим роботи підприємства. Норми трудового законодавства регламентують виключно режим часу роботи для працівників. Централізоване нормативно-правове регулювання закріплює положення щодо створення режиму часу роботи на кожному підприємстві разом із усіма найважливішими його аспектами, а також гарантіями застосування кожного з видів режиму робочого часу. Звичайно, положення щодо даного режиму безпосередньо на підприємстві закріплюються у колективних договорах, правилах внутрішнього трудового розпорядку, графіках змінності. Режим робочого часу може бути загальним для усіх працівників або ж диференціюватись залежно від конкретного структурного підрозділу або конкретної групи працівників. Окрім того, він може бути предметом індивідуально-договірного регулювання та визначатися сторонами при укладенні трудового договору [3, с. 12].

Отже, виходячи із наведених положень, варто встановити, що режим робочого часу є комплексним трудово-правовим явищем, яке характеризується багатоаспектністю і різноманітністю. Режим робочого часу може встановлюватись в залежності від

певної групи працівників, які працюють у межах відповідного структурного підрозділу підприємства, установи чи організації, а також можлива індивідуальна регламентація часу роботи щодо кожного окремого працівника.

Підсумовуючи вищенаведене варто резюмувати, що сутність режиму робочого часу полягає у тому, що це є трудо-правове явище, яке вимірює тривалість календарного часу, що працівник використовує задля здійснення ним своїх трудових функцій та отримання заробітної плати. Окрім того, дане правове явище має всебічно захищати працівників шляхом полегшення тривалості робочого дня чи тижня.

Переходячи до виділення ознак, варто вказати, що першою характерною рисою режиму робочого часу є наявність широкої кількості складових частин, а саме переліку різних проміжків часу, які входять у його зміст.

Режим часу роботи становить чітко регламентований поділ часової норми щодо відповідного працівника на певні календарні проміжки. До складових частин режиму робочого часу належать:

- час початку й закінчення роботи;
- час і тривалість перерв;
- тривалість чергувань та порядок їх визначення.

Режим робочого часу передбачає п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень, початок та закінчення робочого дня, час і тривалість обідньої перерви, число змін протягом облікового періоду [4, с. 85-86]. Як можна констатувати, дане твердження характеризує часові періоди, які визнаються робочим часом та включаються у зміст режиму робочого часу. Узагальнюючи наведені положення, варто сказати, що до режиму робочого часу також входить і час відпочинку, що й визначає дану ознаку режиму робочого часу.

Робочим днем називається встановлений законом робочий час про-

тягом дня. Тривалість щоденної роботи, її початок та кінець, перерви протягом робочого дня встановлюються правилами внутрішнього трудового розпорядку, а при змінній роботі (в тому числі і при вахтовому методі) – ще й графіками. Графіки змінності складаються роботодавцем з урахуванням думки профспілок і додаються до колективного договору. Вони можуть бути двозмінні, тризмінні, а на безперервно діючих виробництвах – чотирьохзмінні (три зміни працюють, а протягом четвертої відпочивають). Тривалість змін за графіком встановлюється таким чином, щоб кожен працівник протягом календарного тижня або місяця відпрацював встановлену йому норму нормального або скороченого часу роботи. Тривалість нічної зміни встановлюється графіком коротше денної та вечірньої на 1 годину [5, с. 134]. З огляду на таке зазначення, можна також прослідкувати включення у зміст режиму робочого часу таких складових, як початок і закінчення роботи, а також перерви. Однак, варто зауважити, що також можливе встановлення та регулювання вищекреслених складових ще й графіком зміни.

З огляду на наведені твердження, можна констатувати, що особливою ознакою правового інституту режиму робочого часу є наявність широкого змісту даного поняття, що включає в себе також і час відпочинку, і час відведений на зміни, тощо.

Наступною ознакою режиму робочого часу є його нормованість, зокрема встановлення максимальної тривалості робочого часу, яку не можна перевищувати, окрім як у визначених законом випадках.

Вказана гарантія деталізується положеннями статті 50 Кодексу законів про працю, відповідно до яких нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень [6]. Вказана норма детально регламентує максимальну тривалість режиму робочого часу щодо усіх працівників. Разом з тим, варто за-

значити, що дана тривалість диференціюється щодо певних професій та видів робіт, а також категорій працівників безпосередньо у даному Кодексі або в інших нормативно-правових актах трудового законодавства.

За В. С. Вітковським, дана трудова норма є імперативною за своїм характером, оскільки з її змісту впливає неможливість встановлення більш тривалого робочого часу. Проте, ч. 1 ст. 52 Кодексу передбачає, що при п'ятиденному робочому тижні 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 [7, с. 23]. Трудовим законодавством України передбачаються певні гарантії забезпечення нормального режиму робочого часу. Задля недопущення погіршення стану здоров'я та забезпечення дотримання положень охорони праці, було встановлено максимальну тривалість робочого часу. Це є необхідним також для запобігання перевтоми працівників, що негативно впливає на ефективність їх роботи, тим самим не надаючи можливості роботодавцю адекватно реалізувати свої законні інтереси.

За О. С. Заржицьким, визначення нормальної тривалості режиму робочого часу як максимальної норми означає, що допускається законодавче і договірне встановлення меншої тривалості робочого часу. Скорочена тривалість режиму робочого часу означає, що час, протягом якого працівник має виконувати трудові обов'язки, скорочується, але працівник має право на оплату праці в розмірі повної тарифної ставки, повного окладу. Скорочена тривалість режиму робочого часу встановлюється, як правило, законодавством. Кодексом

законів про працю передбачено, що для працівників віком від 16 до 18 років встановлюється тривалість робочого часу у розмірі – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) – 24 години на тиждень [6; 8, с. 57]. З даного твердження виходить, що існує диференційований підхід до визначення режиму робочого часу в залежності від певних категорій працівників. Це є логічним та максимально обґрунтованим, адже такі суб'єкти трудового права, як, наприклад, неповнолітні працівники, в силу фізіологічних особливостей даного віку не можуть здійснювати роботу за 40-годинним режимом робочого часу.

Режим скороченого робочого часу також встановлюється для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці – не більш як 36 годин на тиждень. Перелік виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких надає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством [8, с. 57]. Шкідливі умови роботи також є фактором, який впливає на режим робочого часу. Працівники, які зайняті на таких видах роботи повинні мати більше часу для щоденного відпочинку, оскільки характер їх праці впливає на загальний стан організму і тому їм необхідно більше часу для відновлення сил. Держава здійснює правове регулювання даного питання шляхом затвердження відповідних робіт, що вважаються шкідливими та небезпечними, а отже, вимагають встановлення скороченої тривалості робочого часу для працівників, які її виконують.

Право на скорочений робочий день працівники мають лише в ті дні, коли вони зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці не менше половини скороченого робочого дня, встановленого для працівників даного виробництва, цеху, професії чи посади. Так, шестигодинний робочий день

встановлено для всіх робітників, зайнятих на підземних роботах у вугільній та інших галузях гірничодобувної промисловості, а також на підземних роботах з будівництва шахт (рудників), тунелів та метрополітенів. Працівникам, професії яких не внесені до списку шкідливих й небезпечних робіт, але які виконують в окремі дні роботу у виробництвах, цехах, професіях та посадах із шкідливими умовами праці, скорочений робочий день устанавлюється в дні роботи тієї ж тривалості, що й працівникам, постійно зайнятим на цих роботах [8, с. 57]. Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися навіть для тих працівників, які виконують шкідливу чи небезпечну роботу не постійно. Існування такої диференціації також забезпечує дотримання положень з охорони праці та справедливого правового регулювання режиму робочого часу, оскільки, навіть якщо шкідлива чи небезпечна робота не є характерною та постійною для відповідних категорій працівників, в разі її виконання на них поширюються ті ж самі положення, що й на працівників, постійно зайнятих на роботах з такими умовами.

Отже, враховуючи вищевикладене, можна констатувати, що специфічною рисою режиму робочого часу є законодавче закріплення максимальної тривалості часу роботи, а також диференціація режиму робочого часу в залежності від певних категорій працівників чи характеру праці. Це є важливим аспектом даного трудового правового інституту, адже без нормативно встановленої максимальної тривалості робочого часу можливі зловживання зі сторони роботодавця і експлуатація найманої праці працівників.

Ще однією характерною особливістю режиму робочого часу є його взаємозалежність та безпосередній зв'язок із часом відпочинку.

Як вказує Н. Г. Орлова, виявлення оптимального балансу між режимом робочого часу і часом відпочинку, їх регулювання – комплексна

проблема, яка потребує участі фахівців різного профілю: від медиків, що визначають межі безпеки максимальної тривалості робочого часу, соціологів, відповідальних за соціально-корисний зміст часу відпочинку, економістів, одним із завдань яких є недопущення волюнтаризму на кожному історичному відрізку розвитку суспільства, до вчених-трудоників, що розробляють рекомендації з метою вдосконалення правового регулювання режиму робочого часу і часу відпочинку, і законодавців, що втілюють в життя ці рекомендації в процесі розробки та прийняття нормативно-правових актів про робочий час і часу відпочинку. Баланс між режимом робочого часу та часом відпочинку – поняття, що характеризує стан рівноваги між цими категоріями. Він досягається в тому випадку, якщо право людини на повноцінне життя на роботі і поза нею приймається та шанується в якості норми як загальне благо працівника, суспільства. Рациональне поєднання режиму робочого часу з часом відпочинку дає змогу ефективно використовувати здатність людини до продуктивної праці, відтворювати фізичні та психологічні характеристики працівника, а також комплексно застосовувати виробничі потужності та інше майно роботодавця [9, с. 921]. Підсумовуючи наведені положення, необхідно зазначити, що така особливість режиму робочого часу зумовлена потребою ефективного використання роботодавцем найманої праці, з метою досягнення ним бажаного результату, а також задоволення прав, свобод і законних інтересів працівників.

Режим робочого часу та час відпочинку є важливими правовими категоріями трудового законодавства України. Це пояснюється тим, що регламентація робочого часу в чинному законодавстві виступає як одна з гарантій забезпечення права на відпочинок. Відпочинок, поряд із працею, є основними соціальними становницями, у яких людина перебуває

все своє життя, за винятком дитячого віку. Праця обов'язково повинна чергуватись із відпочинком. Одне з основних завдань держави – це створення для громадян відповідних умов праці й відпочинку, задоволення їх потреб та запитів, забезпечення їх законних прав і пільг [10, с. 235]. Варто погодитися з такою науковою позицією, оскільки встановлення певної тривалості робочого часу безпосередньо впливає на тривалість часу відпочинку, а тому ці два трудових явища є пов'язаними між собою. Існування такого правового інституту як режим робочого часу вимагає існування інституту часу відпочинку. Працюючи, людина витрачає свої фізичні та розумові сили, що обумовлює необхідність відпочинку від роботи.

З урахуванням наведених положень, можна підсумувати, що характерною особливістю режиму робочого часу є зв'язок із часом відпочинку, який обумовлений природою цих суспільно-правових явищ. Існування роботи безпосередньо зумовлює існування відпочинку і навпаки.

Таким чином, розглянувши науково-теоретичну базу режиму робочого часу як соціально-правового явища, яке є характерним для трудових правовідносин, можна стверджувати, що воно є специфічним та багатоаспектним і за допомогою нього здійснюється правова регламентація трудової діяльності працівників.

Встановлення тривалості робочого часу та порядок її розподілу є необхідною гарантією захисту прав, свобод і законних інтересів працівників, так як унеможливорює зловживання з боку роботодавця та експлуатацію праці працівників. Сутність режиму робочого часу полягає у чіткій регламентації проміжків часу, упродовж яких працівник знаходиться у повному підпорядкуванні роботодавця та зобов'язаний здійснювати свої трудові функції.

Окрім того, важливим є те, що даний трудо-правовий інститут фактично обумовлює існування інституту

часу відпочинку. Робота вимагає присутність суміжної категорії – відпочинку. У зв'язку з цим, робочий час є взаємопов'язаним з часом відпочинку і останній прямопропорційно виходить із визначення робочого часу.

У цілому, необхідно зазначити, що режим робочого часу, його сутність та правове регулювання становлять собою основну передумову для створення демократичної та правової держави. Режим робочого часу є важливим аспектом трудової діяльності і безпосереднім фактором, який впливає на розмір оплати праці та час відпочинку.

Оскільки Україна перебуває на межі входження до Європейського Союзу, значення правової природи та правового інституту робочого часу набуває ще більшої актуальності, адже завдяки йому, працівнику визначається розмір заробітної плати, а також система її виплати.

Отже, варто зазначити, що існує нагальна потреба у законодавчому закріпленні даного поняття, а саме поняття «режим робочого часу», що зумовить включення лише тих періодів часу, які відповідають його правовій природі.

Список використаних джерел

1. Олексюк Т. І. Щодо особливостей неповного та скороченого робочого часу / Т. І. Олексюк // Форум права. – 2014. – № 2. – С. 316-320
2. Барабаш Г. О. Особливості правового регулювання робочого часу суддів / Г. О. Барабаш // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 37-41
3. Кулачок Л. В. Лекція № 12 Тема 9: Робочий час і час відпочинку. Правове регулювання робочого часу // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.jurfak.univer.kharkov.ua/studentu/newlections/Trudpravo12.pdf>
4. Долгих Н. П. Трудове право : навч. посіб. / Н. П. Долгих, В. П. Марущак. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. – 252 с.
5. Оробец В. М. Трудовое право: Учебное пособие / В. М. Оробец, Д. А. Яковлев. – СПб.: Питер, 2008. – 272 с.
6. Кодекс законів про працю України: Закон, Кодекс № 322-VIII від 10.12.1971 // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 1971. – додаток до № 50. – ст. 375.
7. Вітковський В. С. Норми робочого часу як гарантія захисту права працівника на життя / В. С. Вітковський // Адвокат. – 2010. – № 12. – С. 22-26.
8. Заржицький О. С. Поняття робочого часу за законодавством України / О. С. Заржицький // Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. – 2011. – Вип. 1. – С. 54-60.
9. Орлова Н. Г. Співвідношення робочого часу і часу відпочинку моряків / Н. Г. Орлова // Правова доктрина – основа формування правової системи держави : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 20-річчю НАПрН України та обговоренню п'ятитом. моногр. «Правова доктрина України», Харків, 20–21 листоп. 2013 р. / Нац. акад. прав. наук України. – Харків, 2013. – С. 920-923.
10. Готра В. В. Сучасний стан реалізації права на відпочинок в Україні / В. В. Готра // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 235-240.

Малишевська З. Я. Ознаки режиму робочого часу

В даній статті розкрито сутність режиму робочого часу. Виділено ознаки режиму робочого часу. Комплексно проаналізовано кожен з встановлених ознак режиму робочого часу.

Ключові слова: робочий час, режим робочого часу, ознаки режиму робочого, сутність режиму робочого часу, трудо-правове явище.

Малишевская З. Я. Признаки режима рабочего времени

В данной статье раскрыто сущность режима рабочего времени. Выделено признаки режима рабочего времени. Комплексно проанализировано каждый из установленных признаков режима рабочего времени.

Ключевые слова: рабочее время, режим рабочего времени, признаки режима рабочего, сущность режима рабочего времени, трудо-правовое явление.

Malyshevska Z. Signs of working time regime

This article reveals the essence of the working time regime. Highlighted features of the working time regime. Comprehensively analyzed each of the working time regime features.

Key words: working time, working time regime, signs of working time regime, the essence of the working time regime, labour and legal phenomenon.