

С. В. Гончаров

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ
РОБОЧОГО ЧАСУ**

Анотація. Аналізується регулювання робочого часу чинним законодавством, а також проектом Трудового кодексу, наводиться порівняння положень цих документів.

Ключові слова: робочий час, проект Трудового кодексу, Кодекс законів про працю України, тривалість робочого часу.

Аннотация. Анализируется регулирование рабочего времени действующим законодательством, а также проектом Трудового кодекса, проводится сравнение норм этих документов.

Ключевые слова: рабочее время, проект Трудового кодекса, Кодекс законов о труде Украины, продолжительность рабочего времени.

Abstract. The article examines the regulation of working time by applicable law, as well as the draft Labour Code, the comparison of these documents.

Key words: working time, the draft Labour Code, Labor Code of Ukraine, working hours.

Кодексом законів про працю України не визначено легального поняття «робочий час». У трудовому законодавстві воно вживається у різних значеннях:

– як норма тривалості робочого часу працівників;

– як час, протягом якого працівник згідно з розпорядком робочого дня, графіком змінності повинен перебувати на своєму або іншому вказаному йому робочому місці й виконувати трудові обов'язки;

– як фактично відпрацьований робочий час, який підлягає обліку в таблиці обліку робочого часу та в інших документах.

Визначення поняття «робочий час», наведені у коментарях та нормативних документах, різняться між собою і залежать від того, на що звертається основна увага.

Зокрема, абзац другий пункту 6 постанови Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2001 р. № 1094 «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» визначає робочий час як час, який продовжується від моменту приходу працівника на підприємство до його виходу і який повинен фіксуватися відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку.

Згідно з пунктом 2.1 Положення про робочий час і час відпочинку водіїв автотранспортних засобів, затвердженого наказом Міністерства транспорту України від 17 січня 2002 р. № 18, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 4 лютого 2002 р. за № 97/6385, робочий час – це час, протягом якого водій зобов'язаний виконувати роботу, визначену трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку.

У проекті Трудового кодексу України, прийнятому Верховною Радою України в першому читанні, запропоновано таке визначення: «Робочий час – це час, протягом якого працівник повинен виконувати обов'язки за трудовим договором. Відповідно до трудового законодавства до робочого часу можуть включатися інші періоди часу».

Чинний Кодекс законів про працю України передбачає нормальну тривалість робочого часу працівників, яка не може перевищувати 40 годин на тиждень. В той же час підприємства та організації при укладенні колективного договору, із метою покращення умов праці працівників можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій статті 50 КЗпП України. Отже, правовий припис цієї норми чітко встановлює, що жоден роботодавець не має права примушувати працівника працювати більше 40 годин на тиждень. Таке положення речей відповідає змісту ст. 3 Конституції України.

Але, що ж пропонує нам законодавець у проекті Трудового кодексу України? На перший погляд суттєвих змін щодо регулювання робочого часу не передбачається. Трудовий кодекс України за статтею 131 зазначає, що «...нормальна тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень. Колективним договором, нормативним актом роботодавця може бути встановлена менша тижнева норма робочого часу». Але далі в проекті передбачаються норми, тлумачення яких відразу зрозуміти неможливо. Стаття 143 Проекту: «...максимальна тривалість роботи протягом тижня за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати сорока восьми годин. Більша тривалість роботи протягом тижня може встановлюватися колективним договором, а якщо такий договір не укладався, то

нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), за наявності достатніх підстав (при вахтовому методі організації робіт, на роботах, виконання яких залежить від природно-кліматичних умов тощо)». Отже, майбутній Трудовий кодекс України значно погіршує становище працівника. По-перше, його норми допускають можливість продовження робочого часу до 48 годин на тиждень. Практично правовий припис цієї норми узаконює 48-годинний робочий тиждень. Але й це ще не межа. Допускається й більша тривалість робочого тижня, якщо це передбачено колективним договором. Дана норма означає, що за «бажанням» трудового колективу робочий день може бути 10, 12 і більше годин, а робочий тиждень семиденний? По-друге, цікавим є те, що за відсутності колективного договору продовжити робочий час працівників роботодавець може нормативним актом, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Одразу виникає питання: а якщо на підприємстві немає первинної профспілкової організації? Тоді роботодавець виступає як єдиний орган, що уповноважений приймати будь-які рішення, ні з ким їх не погоджуючи. До того ж у статті 13 проекту Трудового кодексу зазначено: «... якщо колективний договір не укладено, питання, що мають бути ним врегульовані відповідно до вимог цього Кодексу, регулюються нормативними актами роботодавця, погодженими з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником), а в разі їх відсутності роботодавець самостійно приймає такі акти». По-третє, ще однією з умов для продовження робочого часу є наявність достатніх підстав. Законодавець встановлює такі достатні підстави як: «при вахтовому методі організації роботи, при виконанні робіт, які залежать від кліматичних умов, тощо». «Тощо» – це уточнення, яке дозволить роботодавцю вигадати будь-які підстави для того, щоб змусити працювати працівника стільки, скільки буде необхідно саме роботодавцю.

Вважаю також необхідним звернути увагу на частину 2 статті 143 проекту Трудового кодексу: «... максимальна тривалість щоденної роботи за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати дванадцяти годин. За наявності письмової згоди працівника допускається встановлення більшої тривалості щоденної роботи, якщо характер та умови праці передбачають періоди, коли працівник перебуває на роботі в стані очікування часу початку виконання роботи та коли працівник має можливість відпочивати протягом зміни». І знову ж таки законодавець допускає можливість, щоб працівники працювали по 12 годин на добу і навіть більше. У даному випадку працівник навіть не зможе розраховувати на оплату понадурочних робіт. На жаль, на сьогоднішній день в Україні економічна ситуація склалася таким чином, що кожна людина намагається будь-яким чином заробити, щоб прогодувати свою сім'ю, і мабуть піде на те, щоб надати письмову згоду працювати і 20 годин на добу. Але хто ж у такому випадку буде винний, коли значно знизяться показники якості виконуваної роботи? Адже жодна людина не зможе повноцінно так тяжко працювати. До того ж, для збереження свого робочого місця працівник буде

погоджуватися підписати будь-яку згоду, чим надасть ще одну можливість роботодавцю маніпулювати собою.

Проаналізувавши проект Трудового кодексу, я можу зробити висновок, що ці положення значно погіршують становище працівника порівняно з чинним КЗпП. Але ж найголовніше, що повинен враховувати законодавець при прийнятті цього важливого для всього суспільства законодавства, це максимально урівняти роботодавця і працівника в правах та обов'язках. Я сподіваюсь, що законодавець прийме такий Трудовий кодекс, який буде стояти саме на захисті прав працівника.

Література

1. Конституція України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України від 23.07.1996–1996 р., № 30, стаття 141
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 – 1971 р., / Додаток до № 50 /
3. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 04.12.2007;
4. Положення про робочий час і час відпочинку водіїв автотранспортних засобів, затверджене наказом Міністерства транспорту України від 17 січня 2002 р. № 18, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 4 лютого 2002 р. за № 97/6385;
5. Постанова КМУ від 21 серпня 2001 р. № 1094 «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» // Офіційний вісник України від 17.09.2004 – 2004 р., № 35, стор. 55, стаття 2337, код акту 29910/2004;
6. Шептулина Н.Н. Рабочее время (Комментарий нового законодательства) // Хозяйство и право. – 2002. – №7. – С. 3-15;
7. Черкасов А. Про розрахунок норми тривалості робочого часу на 2011 рік / А. Черкасов // Урядовий кур'єр. – 2011. – № 3(11 січня). – С. 6.