

**Н. І. Іщенко**

**ПРАВОВІ МОЖЛИВОСТІ СТОРІН  
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРИ  
ВИЗНАЧЕННІ РОБОЧОГО ЧАСУ  
ТА ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ**

**Анотація.** Подана стаття на основі чинного законодавства розкриває правові можливості сторін трудового договору при визначенні робочого часу та часу відпочинку.

**Ключові слова:** трудовий договір, робочий час, час відпочинку, відпустка.

**Аннотация.** Данная статья на основе действующего законодательства раскрывает правовые возможности сторон трудового договора при определении рабочего времени и времени отдыха.

**Ключевые слова:** трудовой договор, рабочее время, время отдыха, отпуск.

**Abstract.** The article deals with the legal facilities of parties of labor contract determining working hours and time off according to the legislation in power.

**Key words:** labor contract, working hours, time off, vacation.

Конституція України не тільки закріпила права, свободи та обов'язки людини і громадянина, але й надала реальну можливість для їх здійснення. Серед прав громадян України важливе місце посідає право на працю, яке надає можливість заробляти собі на життя працею, яку вони вільно обирають або на яку вільно погоджуються [1]. Саме тому одним з основних завдань держави є створення для громадян відповідних умов праці і відпочинку, задоволення їх потреб та інтересів, а також забезпечення їх законних прав і пільг.

Робочий час і час відпочинку є важливими правовими категоріями трудового законодавства України. Це можна пояснити тим, що регламентація робочого часу в чинному законодавстві виступає як одна з гарантій забезпечення права на відпочинок. Робочий час як інститут трудового права є сукупністю правових норм, які визначають тривалість, склад, режим і порядок обліку робочого часу. Інститут робочого часу містить у собі норми Конституції України, яка у ст.45 передбачає скорочення робочого дня для працівників окремих професій і виробництв, скорочення тривалості роботи у нічний час. Значний масив правових норм, які регулюють робочий час, міститься в Кодексі законів про працю та інших законах України. Робочим часом за законодавством про працю вважається час, протягом якого працівник, відповідно до законодавства, колективного і трудового договору, з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку, зобов'язаний виконувати свої трудові обов'язки на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи [2].

Залежно від тривалості робочий час поділяється на нормальний, скорочений та неповний. Нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень. Ця норма не може бути збільшена ні колективними, ні трудовими

договорами, в тому числі контрактами, тобто вона регулюється в централізованому порядку. Скорочений робочий час – це робочий час, тривалість якого згідно із законодавством, менша нормального робочого часу, але з оплатою в повному обсязі. Скорочений робочий день встановлюється законодавством тільки для окремих категорій працівників, перелічених в ст.51 КЗпП. Тривалість робочого часу при скороченому робочому дні також встановлюється законодавством. Неповний робочий час – це робочий час, тривалість якого менша порівняно з нормальною чи скороченою тривалістю, з оплатою пропорційно відпрацьованому часу [3]. На відміну від скороченого неповний робочий день та його тривалість встановлюється за згодою сторін. Всі, хто реалізують право на працю та працюють за трудовим договором, забезпечуються правом на щотижневий відпочинок, а також мають право на оплачувану щорічну відпустку, на встановлення скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час та напередодні святкових днів [4]. Під часом відпочинку в трудовому праві України, як правило, розуміють встановлений законом час, протягом якого працівник звільнений від виконання своєї трудової функції і який може використовувати на власний розсуд [5].

Питання надання часу відпочинку регулюється як за допомогою централізованого, так і колективно-договірного порядку. У централізованому порядку встановлюється мінімальна тривалість щорічної оплачуваної відпустки, максимальна тривалість додаткових відпусток, які надаються працівникам за роботу у шкідливих та несприятливих умовах. Деякі питання вирішуються у порядку індивідуально-правового регулювання шляхом узгодження сторін трудового договору – роботодавця з працівником. Так, наприклад, відповідно до закону України «Про відпустки» мінімальна тривалість щорічної основної відпустки складає 24 календарних дні [6]. Також у законодавчому порядку передбачене отримання відпустки за ненормований робочий день та встановлена тривалість усіх соціальних відпусток. Максимальна тривалість відпусток для науково-педагогічних працівників (56 календарних днів) та для неповнолітніх (31 календарний день) також врегульовані у законодавчому порядку. Але багато питань щодо видів та тривалості відпусток підлягають колективно-договірному і, як вже зазначалося, індивідуальному регулюванню. Так, наприклад, у законі України «Про відпустки» (ст.8) працівникам з ненормованим робочим днем може надаватися відпустка тривалістю до 7-ми календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором (угодою). У цій же статті передбачено, що конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах. Таким чином, закон вперше відніс питання визначення конкретної тривалості відпустки на умови колективного і навіть трудового договору, тобто на узгодження сторін. Ця ж думка висловлена Міністерством праці та соціальної політики України у Рекомендаціях щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці [7]. У п.3 цих рекомендацій зазначається, що конкретна тривалість додаткової відпустки за ненормований робочий день встановлюється

колективним чи трудовим договором для кожного виду робіт, професій та посад. Отже, Міністерство праці та соціальної політики України позитивно ставиться до індивідуально-правового регулювання визначення конкретної тривалості відпустки, що свідчить про розширення можливостей сторін при визначенні тривалості окремих видів відпусток. Індивідуально-правове регулювання свідчить про розширення прав робітника і роботодавця щодо визначення умов праці. На мою думку, сферу індивідуально-правового регулювання слід розширювати. Спосіб індивідуально-правового регулювання передбачений і ст.56 КЗпП, яка надає право сторонам встановлювати неповний робочий день і визначати його тривалість. Ст.56 КЗпП передбачає можливість встановлення неповного робочого дня за згодою сторін, але не визначає конкретної тривалості неповного робочого дня, яка встановлюється угодою сторін. У зв'язку з викладеним слід зауважити, що обмеження роботи за сумісництвом чотирма годинами є незаконним. Таке обмеження передбачене Постановою кабінету Міністрів України від 03.04.93 №245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій», тобто підзаконним актом. Тоді як ст.21 КЗпП такого обмеження не містить: працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін. Реалізація такої пропозиції буде сприяти скороченню заборон у трудовому праві та розширенню дозволів.

Свого часу В.М. Скобелкіним була висловлена думка про те, що тривалість надурочних робіт та умови залучення до роботи теж можна вирішити за угодою сторін. З цією думкою слід погодитися. Значна кількість питань, пов'язаних з визначенням часу відпочинку, вирішується в колективно-договірному порядку, тобто у колективному договорі, або у правилах внутрішнього трудового розпорядку. У будь-якому колективному договорі обов'язково слід вмістити розділ присвячений робочому часу та часу відпочинку. Відповідно до ч.2 ст.50 КЗпП підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено законодавством. Наприклад, група працівників одного із промислових підприємств міста Харкова, зайнятих на роботі в другу зміну, не встигала на громадському транспорті повертатися додому, оскільки до закінчення їх зміни громадський транспорт, у тому числі й метро, вже не працював. З ініціативи цехового комітету профспілки до колективного договору заводу за згодою керівника підприємства було включене положення про скорочення тривалості робочого часу на 1 годину зі збереженням середнього заробітку для працівників, зайнятих на роботі в другій зміні, що давало їм змогу повертатися додому, користуючись громадським транспортом [8].

Також необхідно зауважити, коли мова йде про зменшення тривалості робочого часу за ст.50 КЗпП, то заробітна плата не зменшується, на відміну від зменшення тривалості робочого часу за ст.56 КЗпП, тому що встановлення меншої норми тривалості робочого часу за ч.2 ст.50 КЗпП є пільгою.

Основними видами часу відпочинку є: перерва для відпочинку і харчування, щоденний (міжзмінний) відпочинок, вихідні дні (щотижневий безперервний відпочинок), святкові і неробочі дні, відпустки.

Згідно зі ст.66 КЗпП України працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин та, як правило, через чотири години після початку роботи. Але у колективно-договірному порядку можна вирішити питання про час надання такої перерви. Наприклад, можна передбачити, що такою перервою можна скористатися в період з 12-ої до 15-ої години. В колективному договорі також можна вирішити питання про надання працівникам вільного часу для вирішення сімейних, побутових та інших питань. Так, наприклад, колективний договір між ректором та трудовим колективом Національного фармацевтичного університету від 08.06.2006 р. містить положення про те, що: адміністрація гарантує надання працівникам часу для проходження медичного огляду, відвідування державних органів для вирішення необхідних житлово-побутових проблем працівників без проведення будь-яких відрахувань із заробітної плати, у випадку, коли такий вільний час у зв'язку з виробничою необхідністю не може бути наданий, адміністрація зобов'язана обговорити з працівниками питання про надання такого вільного часу в інший день, а при непогодженні з цим працівника – поступитися останньому.

Щоденний (міжзмінний) відпочинок – це відпочинок в роботі між закінченням одного робочого дня (робочої зміни) та початком наступного робочого дня (робочої зміни). Тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередню зміну (включаючи і час перерви на обід). Це правило не поширюється на випадки застосування підсумованого обліку робочого часу [9].

Згідно зі ст.67 КЗпП України при п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідні дні на тиждень, а при шестиденному – один вихідний день. Загальним вихідним днем згідно з вищезазначеною статтею є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не закріплений законодавством, визначається графіком роботи підприємства і, як правило, має надаватися підряд із загальним вихідним днем. На підприємствах, в установах, організаціях, де робота не може бути перервана в загальний вихідний день у зв'язку з необхідністю обслуговування населення, вихідні дні встановлюються місцевими радами депутатів.

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як 42 години. І хоча це положення сформульоване в ст.70 КЗпП як норма прямої дії, яка не знає винятків, вона не може поширюватися на випадки роботи за режимом підсумованого обліку робочого часу [10].

Робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації і лише у виняткових випадках, передбачених в ст. 71 КЗпП України. Важливо врахувати, що залучення працівників до роботи у вихідні дні регулюється імперативними нормами, які виключають можливість такого залучення при відсутності підстав або з порушенням встановленого порядку, незалежно від того, була згода працівника на роботу у вихідний день, чи ні.

Дещо інший порядок залучення до роботи у вихідні, святкові і неробочі дні встановлено для державних службовців. Згідно зі ст.20 Закону України «Про державну службу» для виконання невідкладної і непередбачуваної роботи державні службовці зобов'язані за розпорядженням керівника органу, в якому вони працюють, з'явитися на службу у вихідні, святкові і неробочі дні, робота в якій компенсується відповідно до чинного трудового законодавства [11]. Отже, згоди виборного органу первинної профспілкової організації на їх роботу в зазначені дні не потрібно.

Ще одним видом часу відпочинку є відпустки. Після жовтневого перевороту одним із перших законів Радянської держави став Декрет від 14 червня 1918 р. «Про відпустки», який надавав право на відпустку всім працівникам [12]. Тільки з цього моменту починається розвиток законодавства про відпустки як складової частини трудового законодавства.

Законодавець не визначив власне поняття «відпустка», а в науці трудового права це поняття трактується науковцями по-різному. Так В.І. Прокопенко під відпусткою розуміє вільний від роботи час протягом встановленої законом або угодою сторін кількості днів з виплатою заробітної плати або без її збереження [13]. Г.І. Чанишева і Н.Б. Болотіна під відпусткою розуміють час відпочинку, який обчислюється в календарних днях і надається працівникам із збереженням місця роботи та заробітної плати [14].

З поняттям відпустки тісно пов'язана класифікація відпусток, адже кожен окремий вид відпустки мав свої особливості, за допомогою яких ми можемо визначити правові дефініції. В основі поділу відпусток, що були врегульовані законодавством СРСР, науковці виходили з різних критеріїв. Деякі автори, такі як Л.Я. Гінцбург, класифікували відпустки за їх цільовим призначенням [15], інші, зокрема О.З. Лівшиць, в основу поділу відпусток на види поклали матеріальну компенсацію.

Згідно зі ст. 4 Закону України «Про відпустки» розрізняють такі види відпусток:

1) щорічні відпустки:

- основна відпустка;
- додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці;
- додаткова відпустка за особливий характер праці;
- інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;

2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;

3) творча відпустка;

4) соціальні відпустки;

- відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;
- відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку
- додаткова відпустка працівників, які мають дітей;

5) відпустки без збереження заробітної плати [16].

Слід зазначити, що Проект трудового кодексу України містить ще і такий вид відпусток, як заохочувальні, які можуть надаватися працівникові за сумлінне виконання трудових обов'язків, тривалу добросовісну працю та з інших підстав з частковим або повним збереженням заробітної плати [17].

Державне нормативне регулювання стосується встановлення тривалості нормального та скороченого робочого часу, щотижневого безперервного відпочинку, максимальної тривалості робочого дня та ін. Нормативно-правове регулювання цих питань створює сприятливі умови для розвитку договірного регулювання, і є по суті гарантією забезпечення трудових прав. Договірне регулювання умов праці сприяє забезпеченню балансу суперечливих інтересів роботодавців і працівників.

### Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року (із змінами, внесеними Законом України від 08 грудня 2004 року №2222-IV) // Відомості Верховної ради України. – 1996. – №30. – Ст.43; Відомості Верховної Ради України. – 2005. – №2. – Ст.44;
2. Трудове право України у запитаннях та відповідях / під ред. Г.С. Гончарової, В.В. Жернакова, С.М. Прилипка. – Харків: Одісей, 2007. – С.134;
3. Трудове право України: підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко – Харків, 2009. – С.364;
4. Прокопенко В.І. Час відпочинку. – К.: Політвидав України, 1981. – С.19–20;
5. Там же. – С. 20;
6. Закон України «Про відпустки» від 15.11.96 №504/96-ВР// Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4;
7. Рекомендації Міністерства праці та соціальної політики України щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці від 10.10.1997 р. – №7;
8. Трудове право України у запитаннях та відповідях: навчально-довідковий посібник / Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, С.М. Прилипко – Харків: Одісей», 2007 – С. 134;
9. Трудове право України: підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко – Харків, 2009. – С. 378;
10. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю, – 8-е ви. / В.Г. Рогань, І.В. Зуб, Б.С. Сличинський. – К.: «А.С.К.». – Севастополь: Інститут юридичних досліджень, 2008 р. – С. 361;
11. Закон України «Про державну службу» від 16.12.93 // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – №52. – Ст. 490;
12. Декрет СРСР «Про відпустки» від 14.06.1918 р.;
13. Прокопенко В.І. Час відпочинку. – К.: Політвидав України, 1981 р. – С. 310;
14. Трудове право України: підручник / / за ред. Г.І. Чанишевої, Н.Б. Болотіної. – К.: Знання, 2000. – С. 274;
15. Гинцбург Л.Я. Отпуска рабочих и служащих в СССР. – М., 1973. – С.18;
16. Закон України «Про відпустки» від 15.11.96 №504/96-ВР// Відомості Верховної Ради України – 1997. – № 2. – Ст. 4;
17. Проект Трудового кодексу України від 04.12.2007 р. – №1108 станом на 10.12.2009 р.