

*І. В. Тищенко, студент 3 курсу денної форми навчання юридичного факультету ДВНЗ “Українська академія банківської справи Національного банку України”; науковий керівник – асистент кафедри цивільно-правових дисциплін та банківського права ДВНЗ “Українська академія банківської справи Національного банку України” Т. В. Шлапко*

## **АНАЛІЗ РЕФОРМУВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

*В даній статті досліджені питання визначення робочого часу, видів робочого часу, зміни тривалості робочого часу за проектом Трудового кодексу України. Проаналізовані норми даного проекту та його загальна відповідність трудовому законодавству України, виділена суспільна думка доцільності зміни норм тривалості робочого часу у разі прийняття нового Трудового кодексу України.*

*Ключові слова: трудове законодавство, проект Трудового кодексу України, поняття робочого часу, види робочого часу, облік робочого часу, ненормований робочий день.*

**Постановка проблеми.** Необхідним аспектом існування та розвитку суспільства є забезпечення державою його реальних потреб і вимог шляхом створення і удосконалення трудового законодавства, яке буде нормально функціонувати. Процес реформування законодавства є природним процесом удосконалення його змісту. Результати цього ми можемо побачити у проекті Трудового кодексу України. Негативне ставлення громадян до цього нормативного акта і суспільний резонанс обумовлює важливість даного дослідження. Найбільш обґрунтованою з цього приводу є думка В. С. Венедіктова: “На жаль, запропонований проект Трудового кодексу України не відповідає реаліям сьогодення і тому потребує структурного та змістовного вдосконалення у відповідності до конституційних принципів розбудови демократичної, правової та соціальної держави. Оскільки трудове законодавство стосується інтересів громадян, праця яких лежить в основі існування та розвитку України, то до його реформування необхідно підходити максимально обережно. Крім того, трудове законодавство України повинно відбивати загальнолюдські цінності, враховувати досягнення світової цивілізації, спиратися на політичні, національні, економічні та культурні особливості нашої країни і тим самим сприяти становленню України як демократичної, соціальної та правової держави” [1, с. 70]. Саме тому актуальності набуває визначення поняття робочого часу, видів робочого часу, тривалості робочого часу за проектом Трудового кодексу України.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Різні думки з приводу підготовки проекту Трудового кодексу України існують як у суспільстві, так і в науковій літературі. Проблематика підготовки проекту Трудового кодексу України, в тому числі з приводу визначення у ньому норм щодо робочого часу, досліджувалася такими науковцями, як О. В. Лавріненко, В. С. Венедіктов, Т. Г. Маркіна, В. М. Венедиктова, Н. М. Хуторян та ін.

**Невирішені раніше частини проблеми.** Хоча проектом Трудового кодексу України і визначено окремо поняття робочого часу, однак його звуження, невключення деяких інших періодів, коли працівник виконує розпорядження роботодавця, зміна норм тривалості робочого часу в порівнянні з Кодексом законів про працю України зумовлює необхідність дослідження і аналізу змісту норм діючого трудового законодавства і проекту Трудового кодексу України, пошуку шляхів вирішення таких проблем, враховуючи думки науковців, якими дана проблематика розглядалася.

**Метою** статті є безпосереднє дослідження змісту, визначення недоліків і аналіз Глави IV “Робочий час” Кодексу законів про працю України, та Глави I “Робочий час” Книги третьої “Умови праці” проекту Трудового Кодексу.

**Виклад основного матеріалу.** Основним критерієм ефективності регулювання трудових правовідносин є належний рівень законодавства. При цьому, на думку В. С.

Венедіктова, мають значення два фактори: стабільність та динамічність, наявність яких буде забезпечувати високу правову культуру суспільства та ефективні зміни законодавства у відповідності до соціальних потреб суспільства. Основним недоліком сучасного законодавчого процесу в Україні є недотримання, а часом навіть ігнорування вимог чинної Конституції України як основного фактора правового забезпечення життєдіяльності держави та суспільства. Проголосивши Україну правовою, демократичною та соціальною державою, законодавець у своїй діяльності повинен дотримуватися стратегії проведення правової реформи з метою створення цивілізованого громадянського суспільства на принципах верховенства права та забезпечення законності в країні [1, с. 62]. Як зазначає Н. М. Хуторян, відсутність цілісної системи трудового законодавства та численні “білі плями” у дослідженнях різних аспектів галузевих правових інститутів викликають необхідність реформування трудового законодавства [2, с. 202].

Новелою є те, що вперше дається визначення робочого часу. За ст. 130 проекту Трудового кодексу (далі – проект ТКУ): “Робочий час – час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору повинен виконувати трудові обов’язки. Відповідно до трудового законодавства до робочого часу можуть включатися інші періоди часу” [3]. На даний час такого визначення Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) не дає [4]. У науці трудового права під робочим часом прийнято розуміти період часу, протягом якого працівник зобов’язаний працювати відповідно до трудового договору [5, с. 37]. Інший науковець С. П. Маврін визначає категорію робочого часу, як “міру екстенсивності” праці, а власне норми праці – як “міру інтенсивності” робочого часу [5, с. 38]. О. В. Лавріненко звертає нашу увагу на інші нормативні акти, зважаючи на те, що в них міститься визначення цієї дефініції [5, с. 36]. Так, Постанова Кабінету Міністрів України “Деякі питання розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві” [6] визначає робочий час як час перебування на робочому місці, на території підприємства або в іншому місці, пов’язаному з виконанням роботи, починаючи з моменту прибуття працівника на підприємство до його відбуття, зафіксованого відповідно до вимог правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства або виконання завдань роботодавця в неробочий час, під час відпустки, у вихідні, святкові та неробочі дні. Заслуговує на увагу думка О. В. Лавріненко з приводу того, що наявність такого визначення вже є плюсом для проекту ТКУ, але науковець робить зауваження щодо відсутності визначення інших видів робочого часу, встановлених у проекті ст. 131 “Нормальний робочий час”, ст. 132 “Скорочений робочий час” та ст. 133 “Неповний робочий час” та віднесенні до робочого часу інших періодів, коли працівник просто виконує розпорядження роботодавця [5, с.37]. Тобто залишається невирішеною проблема звуження визначення поняття робочого часу. Що водночас є і недоліком проекту.

Найбільш актуальним питанням є зміна кількості годин робочого часу, що, здебільшого, і викликає такий резонанс у суспільстві. Основна проблема реформованих положень лежить у їх відірваності від практики, про що не раз зазначалося громадянами і профспілками. Щодо такого недоліку виразила свою думку науковець С. Ю. Головіна: “Трудовой кодекс по-прежнему остается нормативным актом, полным загадок и парадоксов... Парадоксы Трудового кодекса – это правовые нормы, которые не могут реально исполняться на практике в силу своей абсурдности” [6, с. 2].

Також слід зазначити, що практичне застосування норм законодавства не відображає в повній мірі потреб та вимог суспільства, що є очевидним. Тому варто розглянути більш детально ці положення. Відповідно до ст. 50 КЗпП, нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень, а ч. 2 цієї статті передбачає, що підприємства і організації, можуть при укладенні колективного договору встановлювати меншу норму тривалості робочого часу. КЗпП також у ст. 51 передбачає скорочену тривалість робочого часу для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці – не більш як 36 годин на тиждень, для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на

тиждень, а для осіб від 15 до 16 років (учнів від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень. Відповідно ж до ч. 4 ст. 132 проекту ТКУ закріплюється таке положення: “Тривалість робочого часу учнів, які відповідно до ч. 4 ст. 20 цього Кодексу працюють у вільний від навчання час, не може перевищувати 12 годин на тиждень для осіб віком до шістнадцяти років і 18 годин на тиждень для осіб віком від шістнадцяти до вісімнадцяти років. Оплата праці учнів проводиться пропорційно відпрацьованому часу, виходячи з норм оплати праці осіб, зазначених у пункті 1 частини першої цієї статті”. О. В. Лавріненко наголошує, що ніяких “норм оплати праці” у ч. 1 ст. 132 проекту не встановлено, адже йдеться там про “норму тривалості робочого часу”, а точніше норму тривалості скороченого робочого часу для окремих категорій неповнолітніх працівників. Крім того встановлення в ч. 4 ст. 132 проекту ТКУ положення про те, що оплата праці неповнолітніх працівників – учнів проводиться пропорційно відпрацьованому часу, суперечить усталеній ознаці такого виду робочого часу, як скорочений робочий час, встановлення якого не передбачає будь-яких обмежень в оплаті праці, вона має залишатися незмінною, як і при нормальній тривалості робочого часу. Це, наприклад, передбачено у ч. 2 ст. 56 КЗпП, якою визначається: “робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників” [5, с. 36]. Суперечливим проект ТКУ стає і через його протиріччя наявним приписам Конституції України, а саме ст. 22, де прямо передбачено, що при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод.

Аналізуючи проект ТКУ в частині визначення тривалості робочого часу, доцільно зазначити, що відповідно до ст. 139 проекту ТКУ тривалість щоденної роботи в межах робочого тижня повинна бути, як правило, однаковою. Колективним договором, нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації, тривалість щоденної роботи може бути продовжена, але не більш як до 10 годин за умови дотримання тижневої норми робочого часу, визначеної законом. За ст. 143 проекту ТКУ максимальна тривалість щоденної роботи за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати 12 годин. За наявності письмової згоди працівника допускається встановлення більшої тривалості щоденної роботи. Максимальна тривалість роботи протягом тижня не повинна перевищувати 48 годин. За наявності ж достатніх підстав, колективним договором, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації, можливо встановлювати більшу тривалість роботи протягом тижня. Відповідно до норм проекту ТКУ для працівників встановлюється максимальний 10-годинний робочий день, але також виникає проблема фактичного зняття обмеження стосовно граничної тривалості як робочого дня, так і робочого тижня. Декларуючи у нормі ч. 4 ст. 143 48-годинний робочий тиждень в якості максимального, проектом ТКУ одночасно дозволяється продовження робочого тижня понад 48 годин. Так, тривалість робочого тижня за підсумованим обліком робочого часу фактично взагалі не має граничних меж. Слід наголосити, що підсумований облік робочого часу тривалістю більше 8 годин зараз може бути встановлено лише за погодженням з профспілкою відповідно до ст. 61 КЗпП.

Також в ст. 154 проект ТКУ передбачені спеціальні норми, що стосуються роботи на умовах ненормованого робочого часу. Серед науковців існує дискусія про визначення ненормованого робочого часу як особливого режиму праці працівників. Так В. В. Жернакова зазначає, що “ненормированный рабочий день – это особенный режим рабочего времени, который устанавливается для определенной категории работников в случаях невозможности нормирования времени трудового процесса. В случае необходимости эта категория работников выполняет работу сверхнормального рабочего времени. Эти переработки рабочего времени не являются сверхурочной работой и дополнительной оплате не подлежат” [5, с. 38]. Сама ж ст. 154 закріплює: “Робота на умовах ненормованого робочого часу передбачає, що працівник епізодично за вказівкою роботодавця або без такої зобов’язаний працювати понад норму робочого часу”. А ч. 2 цієї статті регламентує, що у разі, якщо працівник з ненормованим робочим днем залучається роботодавцем до роботи понад норму

робочого часу систематично, така робота вважається надурочною і може проводитися з додержанням норм ст. 152 цього Кодексу”. Однак ст. 152 проекту ТКУ визначає лише перелік осіб, які не можуть залучатися до надурочних робіт (вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, неповнолітніх працівників, працівників, які навчаються в загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладах без відриву від роботи, в дні занять, інших працівників, щодо яких таку заборону встановлено трудовим законодавством, інваліди можуть залучатися до надурочних робіт лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії) і не містить ніяких вказівок про оплату надурочної праці. На думку В. М. Венедіктової, ненормований робочий день є не “особливим”, а “спеціальним” режимом робочого часу, однак такі режими “установлюються для окремих категорій працюючих, що обумовлено особливими умовами і характером праці, соціально-правим статусом працівника і т.п. ... По діючому трудовому законодавству, – ненормований робочий день не являється особою нормою робочого часу [7, с. 36].

Очевидною є і необхідність змін у взаємодії між нормами проекту ТКУ, адже існують явні протиріччя між ними. Так, потребує зміни зміст ст. 153 та ст. 232 проекту ТКУ. Статтею 153 встановлюється імперативна норма, якою передбачається, що надурочні роботи для кожного працівника не повинні перевищувати 120 годин на рік. Всупереч їй ст. 232 встановлюється інша норма щодо можливості порушення зазначеного положення. Зокрема, передбачається оплата за відпрацьовані більше 120 годин надурочні роботи у потрібному розмірі. Відповідно до вищезазначеного, можна прийти до висновку, що знову постає проблема застосування термінології. Наприклад, у формулюванні “за наявності достатніх підстав”, що потребує більш чіткого і повного визначення, створення можливого вичерпного переліку, який забезпечить гарантії захисту від незаконної експлуатації. Адже на практиці можливе зловживання таким недоліком юридичної техніки, і це призводитиме до можливості встановлення фактично необмеженого робочого дня та тижня на законних підставах на будь-якому підприємстві, установі, організації в Україні. Також неоднозначним є визначення умови “коли працівник має можливість відпочивати протягом зміни”. Частина 3 ст. 143 проекту ТКУ фактично дозволяє запровадити (до 24 годин включно) тривалість роботи будь-якого працівника протягом доби, з незначними перервами робочого процесу. З огляду на всі визначені думки і розбіжності, можна прийти до висновків, що вдало висловлені Т. Г. Маркіною: “Ухвалення нового Трудового кодексу є найгострішою проблемою. Він має стати основоположним та найбільш концептуальним нормативним актом, що регулює суспільно-трудові відносини” [8, с. 109].

**Висновки.** Викладене дає підстави стверджувати, що ст. 139–143 проекту ТКУ варто удосконалити, більш точно зазначивши максимальну межу тривалості робочого дня при підсумованому обліку робочого часу задля усунення фактичної відсутності граничної межі тривалості робочого дня; вирішити проблему пропорційного підходу до визначення оплати праці у випадках неповного та скороченого робочого часу за ст. 132–133. Зокрема, слід відредагувати ст. 139 проекту ТКУ, оскільки положення про можливість продовження тривалості щоденної роботи до десяти годин можна розглядати як встановлення надурочних робіт, застосування яких має здійснюватися за певною процедурою і з відповідною оплатою, тому необхідно визначити конкретну кількість робочих годин для щоденної роботи і створити окремі норми, в яких будуть визначатися умови продовження робочого часу, відповідна процедура такого продовження з обов’язковим погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Крім того, редагуванню підлягають суперечливі норми ст. 196 проекту ТКУ про можливість працювати на умовах не повного робочого часу або вдома в період перебування у відпустці для догляду за дитиною із застосуванням при цьому правил щодо сумісництва та збереження права на отримання допомоги по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, оскільки працівник не може бути одночасно у відпустці для догляду за дитиною і в той же час працювати, так як логічно втрачається сенс ст. 195 проекту ТКУ про надання відпустки по догляду за дитиною. Тому слід внести

поправки до цієї статті проекту ТКУ і встановити, що працівник у такому випадку або знаходиться у відпустці, або реалізує своє право на працю шляхом виконання трудової функції на умовах неповного робочого часу чи вдома. При цьому право на отримання допомоги по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку в будь-якому разі зберігається. Таким чином, доцільно було б розробити більш детальне і точне формулювання поняття робочого часу, його видів, та тривалості робочого часу закріплених у ТКУ.

**Список використаних джерел:**

1. Венедіктов В. С. Теоретико-методологічні підходи до сучасних проблем зайнятості та кодифікації трудового законодавства / В. С. Венедіктов // Юридична наука. – 2011. – № 3. – С. 62–71.
2. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія / Н. М. Хуторян. – К. : Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.
3. Проект нового Трудового кодексу України від 10.12.2009 [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc34?id=&pf3511=30947&pf35401=154597](http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc34?id=&pf3511=30947&pf35401=154597). – Назва з екрана.
4. Кодекс законів про працю України. – Х. : Одиссей, 2011. – 104 с.
5. Лавріненко О. В. Робочий час, його склад та види у контексті аналізу положень проекту нового трудового кодексу України / О. В. Лавріненко // Економіка. Фінанси. Право. – 2010. – № 1. – С.35–37.
6. Деякі питання розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві: постанова Кабінету Міністрів України від 25.08.04 № 1112 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 35. – Ст. 2337.
7. Венедиктова В. М. Правове регулювання неповного робочого часу в умовах ринкової економіки / В. М. Венедиктова. – Х. : Ун-т внутр. справ, 1999. – 36 с.
8. Маркіна Т. Г. Новий Трудовий Кодекс України: За і проти [Електронний ресурс] / Т. Г. Маркіна // Південноукраїнський правничий часопис. – 2008. – № 3. – С. 107–109. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_gum/Pupch/2008\\_1\\_2/40P.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_gum/Pupch/2008_1_2/40P.pdf). – Назва з екрана.

Тищенко, І.В. Аналіз реформування робочого часу за проектом Трудового кодексу України: [Електронний ресурс] / І.В. Тищенко; наук. кер. Т.В. Шлапко / Молодіжний науковий вісник Української академії банківської справи Національного банку України: збірник наукових праць. – Режим доступу: <http://bulletin.uabs.edu.ua/store/jur/2011/99e632aa7d3cfb6ff1a7eb84b33f54d7.pdf>