



УДК 349.22

ЩОДО СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «РОБОЧИЙ ЧАС» ТА ЙОГО ХАРАКТЕРНИХ ОЗНАК

Ярошенко О.М., д. ю. н., член-кореспондент
Національної академії правових наук України,
професор кафедри трудового права
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Вапнярчук Б.В.,
студент III курсу
військово-юридичного факультету
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

У статті проаналізовано погляди науковців щодо розуміння правової категорії «робочий час», розглянуто законодавство у цій царині, а також виокремлено характерні ознаки, притаманні цьому інституту.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудове законодавство, робочий час, ознаки.

В статье проанализированы позиции ученых относительно понимания правовой категории «рабочее время», рассмотрено законодательство в этой области, а также названы характерные признаки, присущие этому институту.

Ключевые слова: работник, работодатель, трудовое законодательство, рабочее время, признаки.

Yaroshenko O.M., Vapnarychuk B.V. ESSENCE OF THE CONCEPT “WORKING TIME” AND ITS CHARACTERISTIC SIGNS

The article analyzes the views of scholars on understanding the legal category of “working time”, examines the legislation in this area, as well as the distinctive features inherent to this institution.

Key words: employee, employer, labor law, working hours, signs..

Постановка проблеми. В умовах постійного технологічного оновлення методів та засобів виробництва, підвищення інформатизації суспільства, розвитку нових форм організації праці виникає потреба у перегляді старих моделей регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників із метою підвищення їх ефективності праці, стимулювання працівників до набуття нових знань і навичок та підвищення їхньої професійної компетентності. Враховуючи відповідні тенденції, у провідних європейських країнах спостерігається поступове зменшення тривалості робочого тижня, наприклад, в Ірландії, Німеччині, Данії, Франції тривалість робочого тижня встановлюється в межах 35–38 годин, натомість в Україні нормальна тривалість робочого часу вже протягом багатьох десятиліть залишається 40 годин на тиждень і проєкт Трудового кодексу України, який перебуває на розгляді у Верховній Раді України, не змінює цю тенденцію. Водночас вирішення нових практичних проблем, пов'язаних з урегулюванням робочого часу працівників, не можливе без всебічного та ґрунтовного дослідження цього явища.

Необхідно зауважити, що питання робочого часу завжди знаходилося у центрі підвищеної громадської уваги, оскільки саме від правильного управління трудовою активністю та відпочинком залежить ефективно виконання працівниками своєї трудової функції. Нині в Україні занепокоєння викликають випадки збільшення роботодавцями робочого часу, який не оплачується, що, своєю чергою, зумовлює пошук шляхів вирішення вказаної проблеми у процесі реформування трудового

законодавства, вектором якої виступають європейські стандарти у сфері праці [1, с. 1].

Тому є особлива потреба у дослідженні питання робочого часу, розкриття його сутності та значення. При цьому інноваційний науковий підхід до дослідження проблематики робочого часу сприятиме позитивним змінам в аспекті демократизації суспільства та гуманізації державної політики, підвищення іміджу й авторитету працівника як суб'єкта трудового права.

Доцільність дослідження цієї тематики підтверджується тезою відомої вченої Л. Муксинової: «Суспільне багатство країни практично створюється в межах нормального робочого часу» [2, с. 14].

Ступінь розробленості проблеми. Теоретичну основу дослідження склали наукові праці учених у галузі трудового права, як от М.І. Іншин, З.Я. Кравців, Т.В. Красюк, Л.В. Кулачок, Л.Я. Островський, А.Є. Пашерстник, Ю.О. Саєнко, О.В. Смирнов, В.О. Стасюк, С.М. Прилипко, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко тощо.

Мета статті – на підставі аналізу поглядів науковців та відповідного законодавства розкрити сутність поняття «робочий час» та виокремити характерні риси, притаманні цьому правовому явищу.

Виклад основного матеріалу. Категорія робочого часу є однією з ключових у трудовому праві, а норми, що регулюють його особливості, види та режими, становлять цілісний правовий інститут у межах галузі трудового права. Саме в межах робочого часу працівник безпосередньо та фактично виконує свою трудову функцію, на нього поширюється

ся ряд визначених законодавством гарантій, а також він наділений відповідними правами й обов'язками, перебуваючи з роботодавцем у безпосередніх трудових правовідносинах. На переконання З.Я. Кравців, робочий час є одним із центральних інститутів трудового права України, який стосується інтересів як працівника, так і роботодавця. Правові норми цього інституту покликані забезпечувати працівникам права на відпочинок та на закріплення міри праці, що стосується інтересів обох сторін трудового договору. [3, с. 149].

Нині є різні підходи щодо визначення поняття «робочий час». Приміром, філософський підхід трактує його як буття праці, де людина є основною виробничою силою суспільства. В енциклопедичних джерелах робочий час розглядається як час або частина визначеного календарного періоду, упродовж якого працівник відповідно до правил внутрішнього розпорядку організації та умов трудового договору має виконувати трудові обов'язки [4, с. 399].

Науковці також застосовують різні підходи щодо визначення цього правового явища. Зокрема, робочий час розглядають як: 1) час, упродовж якого працівник за законом зобов'язаний виконувати доручену йому роботу [5, с. 94]; 2) час, протягом якого робітник або службовець відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку має перебувати на підприємстві (установі, організації) [6, с. 260–261]; 3) час, протягом якого відповідно до законодавства і трудової угоди працівник має виконувати свої трудові обов'язки на підприємстві, в установі, організації [7, с. 42]; 4) обов'язкову міру праці, тривалість якої регламентована законом і виданими на його основі іншими нормативними актами [8, с. 78]; 5) час, протягом якого працівник має виконувати обов'язки, визначені трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку [9, с. 419]. Останнє визначення вважаємо найбільш ґрунтовним серед тих, які були нами розглянуті.

Для формування більш масштабного уявлення про поняття «робочий час» вважаємо за доцільне проаналізувати також чинне законодавство та проекти нормативно-правових актів у цій царині. Так, в Основному Законі країни у ч. 3 ст. 45 передбачено, що максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом [10]. Кодекс законів про працю [11] не містить визначення цього поняття, хоча його законодавче закріплення могло б позбавити необхідності наукову спільноту, зокрема й нас дискутувати з цього приводу.

Згідно зі ст. 130 проекту Трудового кодексу України, робочий час – це час, протягом якого працівник, відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору, має виконувати трудові обов'язки [12]. Як бачимо, у Проекті передбачено визначення цієї правової категорії, що в перспективі має привнести в трудове законодавство чіткості.

Визначення цього поняття знайшло своє відображення й у Проекті Міжнародного Бюро Праці як одна з істотних умов праці та час, коли працівник має знаходитися в певному місці й виконувати свою роботу відповідно до трудового договору, законодавства про працю та колективного договору [13, с. 2]. Тож, порівняно з проектом Трудового кодексу це визначення є більш повним і, на наш погляд, цілком може претендувати на одне з найкращих серед тих, що містяться в нормативних документах.

Проаналізувавши наукову літературу і нормативно-правові акти на предмет визначення поняття «робочий час», можемо запропонувати власне трактування цього терміна. Так, під робочим часом пропонуємо розуміти визначений законодавчими, підзаконними та локальними нормативно-правовими актами, а також угодою сторін трудових правовідносин календарний період часу, впродовж якого одна сторона – працівник – відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку зобов'язується перебувати на своєму робочому місці, виконуючи при цьому свої трудові функції, а інша – роботодавець – забезпечити працівника необхідними умовами та засобами праці відповідно до чинного законодавства та домовленостей сторін.

Не менш важливим ключовим аспектом наукового дослідження, який ми проводимо, є аналіз правової літератури стосовно ознак робочого часу. Якщо проблематиці поняття робочого часу науковцями було приділено більш, ніж достатньо уваги, то питання ознак робочого часу залишилося фактично не дослідженим.

Одна з небагатьох розроблених позицій, в якій відображено характерні ознаки робочого часу, належить ученим М.І. Іншину та В.І. Щербині, які зазначають, що ознаки робочого часу варто поділити на дві групи: родові та видові. Так, на їх думку, родовою ознакою робочого часу є лише те, що він є частиною певного календарного періоду (добі, тижня, місяця, року), вираженою в одиницях виміру. Видовими ознаками науковці вважають, по-перше, обмеження цього часу конкретними рамками, які визначаються державою (через закон) чи сторонами колективного або трудового договору; по-друге, обов'язки роботодавця надавати в межах цього часу працівникові роботу, зумовлену трудовим договором, а працівників – продуктивно використовувати цей час [14, с. 244].

На підставі вищевикладеного, до ознак робочого часу в трудовому праві належать такі: 1) це часовий проміжок; 2) він визначається нормативно-правовими актами трудового законодавства, колективним та трудовим договором; 3) є важливою частиною організації праці, адже його дотримання зумовлює взаємні зобов'язання працівника й роботодавця; 4) є мірою праці, тобто базовою категорією для визначення розміру заробітної плати, заохочення працівників, сприяння розвитку їх трудового потенціалу та кар'єрного росту; 5) відображає реальність і динамічність трудових відносин.



Коротко проаналізуємо окремі з наведених ознак робочого часу для підтвердження їх характерності цій правовій категорії.

Перша ознака робочого часу полягає в тому, що це проміжок часу, визначений сторонами трудових відносин як на індивідуальному, так і колективному рівні колективним та трудовим договором. Однією з істотних умов трудового договору, що торкається інтересів як працівника, так і роботодавця, є робочий час. Його раціональне поєднання з часом відпочинку дає змогу ефективно використовувати здатність людини до продуктивної праці, відтворювати фізичні та психологічні характеристики працівника, а також комплексно використовувати виробничі потужності та інше майно роботодавця. Необхідна тривалість робочого часу працівника відображає норму його робочого часу та обчислюється кількістю годин, які працівник має відпрацювати протягом певного календарного періоду [15, с. 2]. Так, на підставі трудового договору, який укладається між роботодавцем і працівником, визначається робочий час, за яким працюватиме останній. Загальновідомо, що трудовий договір є початковим етапом утворення правовідносин між роботодавцем і працівником, а підпис останнім цього договору засвідчує його згоду працювати на умовах роботодавця, в тому числі на умовах визначеного робочого часу.

Інша ознака робочого часу, на яку ми вказали, це те, що він установлюється нормативно-правовими актами трудового законодавства, а також колективними та трудовими договорами, в яких визначена тривалість робочого часу, яка зазвичай є нижчою від норм трудового законодавства. При розгляді цієї особливості, насамперед, варто звернутися до КЗпП України, адже в цьому нормативно-правовому акті міститься ціла Глава IV «Робочий час», окремими статтями якої визначаються його види, нормування та загалом правове регулювання. На наш погляд, виділення для робочого часу цілої глави у Кодексі свідчить про фундаментальність його для галузі трудового права. У частині 1 ст. 7 Закону України «Про охорону праці» [16] визначено, що працівники, зайняті на роботах із важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці в підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством. Ця норма є ще одним підтвердженням того, що певною мірою робочий час регулюється нормами трудового права.

Ще однією важливою ознакою робочого часу є взаємні зобов'язання працівника та роботодавця між собою. Як зазначає В.О. Стасюк, робочий час на підприємстві є основним елементом його функціонування, його вивчення, аналіз його використання націлені на виявлення ненормованих витрат та їх

причин. Такий розгляд необхідний для передбачення та усунення факторів, що призводять до недоцільного використання робочого часу. У процесі аналізу визначаються показники ефективності витрат робочого часу, що з'ясовуються шляхом порівняння фактичних витрат з обґрунтованими нормативами праці. Це співвідношення дає змогу визначити ефективність роботи підприємства на всіх стадіях виробничого процесу, виявити резерви робочого часу та його використання [17, с. 82]. Вважаємо, проведення аналізу розрахунку робочого часу дає змогу зіставити, яку його кількість було відпрацьовано працівником та наскільки він виконав раніше поставлені перед ним задачі. Тим самим проявляються зобов'язання працівника перед роботодавцем та стан їх фактичного виконання. Також можна визначити й зобов'язання роботодавця в аспекті забезпечення ним умов праці, а при неналежному забезпеченні – їхній вплив на показники роботи працівника та можливу шкоду здоров'ю. Як наголошує Ю.О. Саєнко, у разі суттєвого збільшення часу роботи роботодавець зобов'язаний вимагати у потенційного працівника медичного висновку про те, що такий режим роботи йому не протипоказаний за медичними показниками. Така робота має здійснюватися й на рівні Міністерства охорони здоров'я України, якому необхідно розглянути медико-соціальні аспекти використання нестандартних режимів робочого часу, розробити рекомендації, нормативи [18, с. 9]. Вважаємо, ця ситуація вимагає взаємного рівня порозуміння та відповідальності, адже працівник має об'єктивно оцінювати власні сили, а роботодавець, зважаючи на попередні результати діяльності працівника та показників його фізичного, розумового стану, – потенційну здатність впоратися з більшими навантаженнями.

Отже, робочий час на підприємстві є невід'ємною частиною організації праці, адже його дотримання зумовлює взаємні зобов'язання працівника та роботодавця (працівник у цей період знаходиться в сфері дії правил внутрішнього трудового розпорядку та має виконувати протягом цього часу свою трудову функцію, а роботодавець зобов'язаний забезпечити для працівника необхідні умови праці, що включає виплату за відпрацьований час заробітної плати та поширення інших трудових та соціальних гарантій на працівника).

Завдяки робочому часу встановлюються рамки перебування конкретного працівника на робочому місці для виконання трудової функції, передбаченої в трудовому договорі. Від того, який буде встановлений робочий час на підприємстві, залежить і ефективність та результативність такого підприємства в економічному аспекті. Зокрема, добробут суспільства залежить від активного часу виконання трудових обов'язків. Тому робочий час є базовою категорією для визначення заохочення працівників, сприяння розвитку їх трудового потенціалу та кар'єрного росту, відображає реальність та динамічність трудових відносин, адже має відповідати реальним фізіологічним можливостям працівника і динамічно реагувати на еволюційний (науко-

во-технічний) розвиток технологій суспільно-го виробництва загалом та конкретного підприємства зокрема.

Висновки. На основі аналізу норм законодавства, яке регулює питання робочого часу, відповідних праць учених у сфері трудового права, запропоновано робочий час розглядати як визначений законодавчими, підзаконними та локальними нормативно-правовими актами, а також угодою сторін трудових правовідносин календарний період часу, впродовж якого одна сторона – працівник – відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку зобов'язується перебувати на своєму робочому місці, виконуючи при цьому свої трудові функції, а інша – роботодавець – забезпечити працівника необхідними умовами та засобами праці відповідно до чинного законодавства та домовленостей сторін.

До характерних ознак робочого часу вважаємо за доцільне вважати такі: 1) це часовий проміжок; 2) він визначається нормативно-правовими актами трудового законодавства, колективним та трудовим договором; 3) він є важливою частиною організації праці, адже його дотримання зумовлює взаємні зобов'язання працівника й роботодавця; 4) він є мірою праці, тобто базовою категорією для визначення розміру заробітної плати, заохочення працівників, сприяння розвитку їх трудового потенціалу та кар'єрного росту; 5) він відображає реальність і динамічність трудових відносин.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Метіль, А.С. Правове регулювання робочого часу в умовах євроінтеграції України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 Київ, 2017. 20 с.

2. Муксинова Л.А. Проблемы регулирования рабочего времени в СССР: монография. Москва: Юрид. лит., 1969. 216 с.

3. Кравців З.Я. Режим робочого часу: поняття та елементи. Порівняльно-аналітичне право. 2015. № 2. С. 148–150.

4. Островский Л.Я. Рабочее время. Юридический энциклопедический словарь / гл. ред. А.Я. Сухарев. 2-е изд., доп. Москва: Сов. энцикл., 1987. 527 с.

5. Пашерстник А.Е. Регулирование рабочего времени в свете последних законодательных актов. Советское государство и право. 1941. № 2. С. 52–57.

6. Советское трудовое право: учебник / под ред. А.С. Пайкова, О.В. Смирнова. Москва: Юрид. лит., 1982. 512 с.

7. Козінцев І.П., Савенко Л.А. Людина і праця: монографія. Київ: Юрінком Інтер, 1997. 336 с.

8. Красюк Т.В. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III та IV рівнів акредитації: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2008. 207 с.

9. Прилипко С.М., Ярошенко О.М., Жигалкін І.П., Прудников В.А. Трудове право України: підручник. Харків: Право, 2014. 760 с.

10. Конституція України: Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

11. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Дод. № 50. Ст. 375.

12. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658, текст доопрацьований 20.05.2015 р.). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

13. Робочий час в Україні / Проект Міжнародне Бюро Праці «Удосконалення колективних переговорів і дотримання трудового законодавства в Україні». Київ. 8 с.

14. Трудове право: підручник / за ред. М.І. Іншина, В.І. Щербини. Харків: НікаНова, 2012. 560 с.

15. Робочий час і час відпочинку. Правове регулювання робочого часу. Трудове право / за ред. Л.В. Кулачок. Харків: ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2007. 19 с.

16. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 42. Ст. 668.

17. Стасюк В.О. Використання робочого часу та аналіз його ефективності на підприємстві. Управління розвитком. 2012. № 5. С. 81–82.

18. Саєнко Ю.О. Особливості правового регулювання робочого часу в нових умовах господарювання: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2014. 186 с.