

**ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ**

Кулава Аліна Іванівна

УДК 349.22:331.45](043.3)

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДХИЛЕНЬ ВІД НОРМАЛЬНОЇ
ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ**

АВТОРЕФЕРАТ

роботи на здобуття освітнього ступеня «Магістр»
спеціальність 081 «Право»
освітня програма «Право»

Науковий керівник: к.ю.н., доцент
Валецька О.В.

Рецензент: д.ю.н., професор (б.в.з.)
Блага А.Б.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. В житті кожної людини праця займає одне з найголовніших місць. Праця дозволяє людині реалізувати себе у суспільстві та матеріалізувати власні таланти, вміння, навички для подальшого задоволення своїх найголовніших потреб, а саме: фізичного, соціального, культурного та психічного розвитку.

Праця приносить людині не лише матеріальну вигоду та соціальний статус, а й моральне задоволення від того, що вона робить працю до якої в неї є хист і яка є корисною для оточуючих. І в цьому питанні важливим є момент того, скільки часу особа приділяє роботі, адже у випадку, коли працівник віддає роботі увесь свій вільний час, життя перетворюється на замкнуте «трудове коло», а робота стає справжнім тягарем. В умовах такого психологічного тиску, питання професійного зросту, самовдосконалення у різних сферах життя втрачає свою актуальність і працівник втрачає інтерес не тільки до своєї роботи, а й до життя.

В законодавстві України в даний момент відбуваються значні зміни. Пов'язано це в першу чергу з інтеграцією національного законодавства до європейського та необхідністю реформування основних сфер життя для подальшого покращення його рівня та якості. Трудове законодавство України покликано врегульовувати взаємовідносини між працівником та роботодавцем під час реалізації конституційно закріпленого принципу про гарантування права громадян на працю, з взаємним урахуванням прав і обов'язків усіх сторін трудових відносин.

Питання регулювання тривалості робочого часу є дуже важливим і для працівників, і для роботодавців. Прийняття Закону України «Про працю» змінить певні положення чинного Кодексу законів про працю України. Даний законопроект покликаний сприяти активній модернізації трудового законодавства України шляхом впровадження прогресивних ідей для підвищення ефективності використання робочого часу.

Доцільність даного дослідження обґрунтовується відсутністю достатніх правових норм для захисту працівником своїх інтересів стосовно дотримання роботодавцем законодавчо встановленої нормальної тривалості робочого часу.

Ступінь дослідженості теми. Багато вітчизняних науковців досліджували питання, пов'язані з трудовими відносинами, зокрема стосовно тривалості робочого часу та відхилень від його загальновстановлених норм. Погляди таких дослідників, як: Венедиктова В.М., Іншина М.І., Грузінова Л.П., Короткін В.Г. Прилипко С.М., Ярошенко О.М., В.В.Жернаков стали підставою для актуалізації даної теми. Праці зазначених вчених створюють міцне підґрунтя для подальшого дослідження даного питання сучасними науковцями.

Мета і завдання дослідження.

Мета дипломної роботи полягає у встановленні особливостей правового регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу.

У контексті зазначеної мети були поставлені наступні завдання дипломної роботи:

- 1) дослідити поняття робочого часу та запропонувати власне визначення;
- 2) охарактеризувати види робочого часу;
- 3) проаналізувати порядок обліку робочого часу;
- 4) окреслити ознаки режими робочого часу;
- 5) визначити види надурочних робіт та інші відхилення від нормальної тривалості робочого часу;
- 6) охарактеризувати режим неповного робочого часу;
- 7) виявити особливості правового регулювання сумісництва та суміщення.

Об'єктом дослідження є правові відносини які виникають між суб'єктами трудового права у процесі реалізації трудових відносин.

Предмет дослідження – правове регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу в законодавстві України.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження є сукупність методів і прийомів наукового пізнання, застосування яких обумовлюється системним підходом, що включає: логіко-систематичний, який

був використаний у 1 розділі, у підпункті 1.1., при дослідженні праць науковців; порівняльно-правовий метод був застосований у підпункті 1.2. при порівнянні вітчизняних та зарубіжних нормативно-правових актів; системно-структурний методи застосовувався у другому розділі у підпункті 2.1. при класифікації режимів робочого часу; метод документального аналізу застосовувався у третьому розділі у підпункті 1.1. при аналізі Угоди про Асоціацію України та Європейського Союзу.

Апробація результатів дипломної роботи.

Тези до даної дипломної роботи публікувалися:

- у збірці матеріалів ХХІІ Всеукраїнської науково-методичної конференції «Могилянські читання – 2019: Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні і світі», яка проходила у Чорноморському національному університеті імені Петра Могили 14 листопада 2019 року, на тему: «Правове регулювання режиму робочого часу»;

- у збірці матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції «Теоретичні та практичні аспекти розвитку науки та освіти», організованої Львівським науковим форумом, 22-23 січня 2020 року, на тему: «Поняття тривалості робочого часу в законодавстві України».

Структура. Структура курсової роботи зумовлена метою та завданнями дослідження. Робота складається з переліку умовних скорочень, вступу, 3 розділів (розподілених на 7 підрозділів), висновків та списку використаних джерел. Обсяг роботи становить 101 сторінку, з них основного тексту – 90 сторінок. Список використаних джерел складається з 90 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі визначено актуальність теми дипломної роботи, ступінь наукової розробки проблеми дослідження; визначені мета та основні завдання роботи, її об'єкт і предмет, методологічні та теоретичні основи.

Розділ 1 «Поняття та види робочого часу за законодавством України» складають три підрозділи. У підрозділі 1.1. *«Поняття робочого часу»* аналізується поняття «робочий час», яке міститься в трудовому законодавстві України та пропонується власне визначення, яке на думку автора є більш лаконічним та змістовним. У підрозділі 1.2. *«Види робочого часу»* було охарактеризовано види робочого часу, такі як нормальна тривалість, скорочена тривалість та неповний робочий час. Автор аналізує кожний вид та акцентує увагу на їхньому значенні в окремих галузях праці.

У підрозділі 1.3. *«Порядок обліку робочого часу»* окрему увагу було зосереджено на порядку та способах обліку робочого часу на різних підприємствах, установах, організаціях, адже саме облік фактично відпрацьованого часу грає ключову роль при нарахуванні заробітної плати. Зроблений детальний аналіз щоденного, щотижневого та підсумованого обліку робочого часу.

Розділ 2 «Колективно-договірне регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу» вміщує два підрозділи, у яких досліджуються режими робочого часу та досліджено види відхилень від нормальної тривалості робочого часу, а також передбачені за це компенсації. У роботі було проаналізовано норми національного та міжнародного законодавства, які стосуються регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу. Було з'ясовано які особливості існують у сфері врегулювання тривалості робочого часу. Так, у підрозділі 2.1 *«Поняття та загальна характеристика режимів робочого часу»* міститься загальна характеристика режимів робочого часу, визначені особливості їхнього застосування та специфіки підприємств, на яких вони використовуються. У підрозділі 2.2. *«Правове регулювання надурочних робіт та ненормованого робочого часу та інших видів відхилень, компенсація за роботу в таких умовах»* більш детально досліджено надурочні

роботи та інші відхилення від нормальної тривалості робочого часу. Визначено порядок оплати за роботу понад встановлену норму.

Розділ 3 «*Особливості індивідуально-договірного регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу*» складається із двох підрозділів, у яких більш визначаються порядок та особливості регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу та їхнє договірне закріплення. У підрозділі 3.1. «*Характеристика неповного робочого часу*» охарактеризовано більш детально режим неповного робочого часу, як особливо важливого виду робочого часу.

У підрозділі 3.2. «*Правове регулювання сумісництва та суміщення*» окремо було досліджено питання сумісництва та суміщення професій та посад, як один із найсучасніших способів роботи, особливості встановлення та компенсації за роботу у таких умовах.

У проекті Закону України «Про працю» міститься норми, які дозволяють особі працювати дистанційно, не відвідуючи фактичне місце перебування роботодавця. Даний підхід є абсолютно інноваційним і дозволить працівникам значно економити власний час а реалізувати свої навички та вміння у різних галузях.

ВИСНОВКИ

У висновках роботи наведено підсумки дослідження, викладено теоретичні узагальнення та запропоновано шляхи розв'язання окремих проблем у досліджуваній сфері.

До найбільш важливих висновків дослідження слід віднести наступні:

1. Одним із суттєвих недоліків чинного трудового законодавства є відсутність легітимного, чіткого визначення поняття «робочий час». Така прогалина є неприпустимою, адже не зрозуміло в якому нормативно-правовому акті дане визначення є більш влучним і яким користуватися, визначаючи час, коли працівник працює згідно трудового договору та правил внутрішнього

трудового розпорядку, коли відпочиває, та коли він з різних об'єктивних чи суб'єктивних причин не працює, а заробітна плата зберігається.

На основі ідей науковців, автор дослідження пропонує наступну дефініцію: «робочий час – це час, протягом якого працівник відповідно до трудового договору та правил внутрішнього трудового розпорядку, виконує свої трудові обов'язки для їхньої подальшої оплати роботодавцем». Дане визначення як найкраще характеризує суть взаємовідносин роботодавця та працівника: працівник виконує певний обсяг роботи (який оговорений у трудовому договорі), застосовуючи свої знання та досвід, а роботодавець створює належні умови праці та сплачує зарплатню працівникові.

Стосовно часу простоїв або інших форс-мажорних обставин, коли працівник був готовий працювати, але існували певні обставини, які від нього не залежали і не дозволили приступити до праці, то автор вважає, що такі нюанси повинні прописуватись у трудовому договорі, адже існує безліч видів трудових відносин та специфіки підприємств.

2. Загальним обов'язком як працівників та роботодавців є дотримання норм трудового права щодо робочого часу та часу відпочинку. Працівники зобов'язані використовувати весь робочий час для виконання своїх трудових обов'язків, а роботодавець, в свою чергу, створити усі необхідні умови для безпечної, продуктивної праці, організувати роботу таким чином, аби право працівників на відпочинок та оплату праці не було порушене.

Законодавством здійснюється розмежування робочого часу на три види:

- нормальна тривалість робочого часу;
- скорочена тривалість робочого часу;
- неповний робочий час.

Другим недоліком чинного законодавства є те, що мінімальний розмір доплат за роботу в умовах, які відхиляються від нормальних, встановлюється на державному рівні не за кожним видом умов. Проект ЗУ «Про працю» не дає визначення поняття «відхилення від звичайних умов праці», хоча суттєво розширив їхній перелік: до них віднесено надомну роботу, працю з неповним

робочим часом, при поділі робочого дня на частини, працю під час освоєння нового виробництва. Автором пропонується проект «Про працю» доповнити статтею наступного змісту: «Відхиленнями від нормальних умов праці є особливі випадки виконання працівником трудових обов'язків, які ведуть до збільшення або зменшення норм праці, встановлених законодавством, колективним та/або трудовим договором». Проект ЗУ «Про працю» не дає визначення поняття «відхилення від звичайних умов праці», хоча суттєво розширив їхній перелік: до них віднесено надомну роботу, працю з неповним робочим часом, при поділі робочого дня на частини, працю під час освоєння нового виробництва.

Пропонується проект ЗУ «Про працю» доповнити статтею наступного змісту: «Відхиленнями від нормальних умов праці є особливі випадки виконання працівником трудових обов'язків, які ведуть до збільшення або зменшення норм праці, встановлених законодавством, колективним та/або трудовим договором».

Дане доповнення дозволить чітко визначити ситуації відхилення від звичайних норм праці та на законодавчому рівні закріпити право працівників і роботодавців зазначати в договорі які випадки є відхиленнями та встановлювати за домовленістю оплату за це.

3. Існують різні форми контролю фактично відпрацьованого часу працівниками на підприємствах, установах, організаціях, від звичних письмових до найсучасніших - електронних з використанням останніх технологій.

Автоматичні системи обліку робочого часу все частіше застосовуються у сучасних компаніях та фірмах. Цей спосіб обліку робочого часу передбачає значні фінансові витрати, проте дозволяє роботодавцю спростити контроль над підприємством, підвищити дисципліну працівників, у лічені секунди з'ясувавши фактичний час перебування особи на робочому місці протягом будь-якого періоду. Також вони можуть бути оснащені системами безпеки, які

захищають підприємство від пожеж, сторонніх осіб, а також охороняють усіх працівників та майно підприємства.

Облік робочого часу за допомогою електронних засобів забезпечує контроль над найціннішим активом підприємства – робочим часом працівників, що дозволяє продуктивно використовувати робочий час, заощаджуючи кошти підприємства, адже, роботодавець сплачує працівнику фактично відпрацьований ним час.

Вищезазначені форми контролю робочого часу потребують певних часових та матеріальних затрат. На підприємствах, де працює невелика кількість осіб досі застосовують періодичну форму контролю. Вона передбачає, що одна особа (наприклад, керівник підрозділу) здійснює обхід усіх робочих місць та доповідає керівництву про наявність або відсутність працівників на роботі.

Проте, надважливу роль займає облік робочого часу у таблиці обліку робочого часу. Це первинний документ на підставі якого нараховується контроль відпрацьованого часу у працівниками є одним із ключових моментів при нарахуванні заробітної плати, лікарняних, відпускних, тощо. Також, це документ підвищеної звітності і автором дослідження було запропоновано збільшити терміни його зберігання з одного року на три. Адже у разі, якщо працівник після звільнення подасть на підприємство в суд стосовно неправильності нарахування певних виплат, то доки триватиме судовий розгляд, підприємство на законних підставах може знищити таблиці робочого часу. З іншого боку, у разі перевірок з боку контролюючих фінансових органів, даний документ є доказом правильності розрахунків підприємства з працівниками

4. На кожному підприємстві існує свій режим роботи, його складають час початку і закінчення роботи, кількість та тривалість перерв для харчування та відпочинку, тривалість і порядок чергування змін.

Мета режиму робочого часу – якісне та ефективне використання робочого часу за забезпечення оптимальне поєднання його з часом відпочинку.

Важливим є момент, що поняття «режим роботи працівників» і «режим роботи підприємства» не є тотожними. Підприємство може працювати цілодобово, а працівники у зміну. Підприємством можуть встановлюватися різні режими для різних працівників, наприклад: єдиний режим для усіх працівників та індивідуальний для окремих працівників за певними умовами.

Загальний режим робочого часу розмежовується на п'ятиденний і шестиденний робочий тиждень та веденням сумарного обліку робочого часу, при цьому тривалість щоденної роботи встановлюються у правилах внутрішнього трудового розпорядку.

До основних ознак режиму робочого часу слід віднести наступні:

- 1) спрямованість на раціональне використання робочого часу;
- 2) стосується, переважно, робочого дня (тижня) або іншого періоду;
- 3) застосовується, як правило, до усіх працівників;
- 4) передбачає поєднання загальних та спеціальних правил;
- 5) запроваджується переважно на підставі правил внутрішнього трудового розпорядку із урахуванням актів трудового законодавства.

5. У нормативно-правових актах України немає чіткого визначення «ненормований робочий день». У Рекомендаціях Міністерства праці та соціальної політики №7 від 10.10.1997 року щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці зазначено, що «ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. У разі потреби ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу (ця робота не вважається надурочною)».

На підставі даного нормативно-правового акту багато науковців в своїх творах зазначають, що ненормований робочий час – це теж один із режимів робочого часу. Стосовно ненормованого робочого дня, автор аналізує наводить приклад працівників поліції, адже вона відноситься до особливої форми державної служби і повинна регламентуватися нормативно-правовими актами,

які регулюють працю держслужбовців. А тому, оплата надурочних робіт та інших видів відхилень від нормальної тривалості робочого часу повинна здійснюватись як у держслужбовців. У разі роботи працівників ОВС у вихідні або святкові дні вона повинна компенсуватися належним чином

Також, автор запропонував визначення: «Коллективно-договірне регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу – це нормотворча діяльність сторін соціального діалогу щодо організації та компенсації роботи в умовах, що відхиляються від нормальних умов тривалості робочого часу».

6. Режим неповного робочого часу має меншу, ніж установлено нормативними актами, тривалість робочого часу. Нормальна і скорочена тривалість робочого часу встановлюється нормативними актами, у тому числі локальними нормативними актами, тоді як неповний робочий час встановлюється за погодженням сторін трудового договору. Навіть тоді, коли законодавство встановлює обов'язкове застосування неповного робочого часу, воно не визначає жорстко його тривалість, а лише передбачає верхню межу його тривалості. За відпрацьований нормальний чи скорочений робочий час працівнику при почасовій формі оплати праці, виплачується повна тарифна ставка (посадовий оклад). При неповному робочому часі, якщо встановлена почасова оплата праці, працівника.

Неповний робочий час впроваджується для окремих категорій працівників, таких як жінки, неповнолітні особи та особи з інвалідністю запроваджується. На думку автора, у разі якщо економічні привілеї на законодавчому рівні встановити не тільки для осіб з інвалідністю, а і для вагітних жінок, жінок, які мають неповнолітніх дітей, особам, які здійснюють догляд за хворими членами сім'ї, особам, які навчаються, тощо, то це сприятиме працевлаштуванню різних працівників та підвищенню соціального рівня населення.

7. Визначення «сумісництво» і «суміщення» досить часто плутають, вони є принципово. Спільним є те, що і сумісництво і суміщення впроваджуються

зادля економії робочого часу та матеріальних ресурсів на підприємствах і у разі, якщо характер роботи дозволяє їх застосовувати.

Різниця полягає в тому, що під час сумісництва працівник працює на декількох роботах одночасно, це передбачає укладення окремого трудового договору, а суміщення передбачає роботу на одному підприємстві з одним трудовим договором. Також, суміщення посад відбувається під час робочого часу на основному місці роботи, а сумісництво – у вільний від роботи час.

Автор дослідження вважає, що встановлення на деяких державних підприємствах обмеження можливості впровадження сумісництва або суміщення є неприпустимим та прямим порушенням принципу самостійної реалізації працівниками в своїх професійних вмінь та навичок.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ

1) «Правове регулювання режиму робочого часу» у збірці матеріалів XXII Всеукраїнської науково-методичної конференції «Могилянські читання – 2019: Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні і світі», яка проходила у Чорноморському національному університеті імені Петра Могили 14 листопада 2019 року.

2) «Поняття тривалості робочого часу в законодавстві України» у збірці матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції «Теоретичні та практичні аспекти розвитку науки та освіти», організованої Львівським науковим форумом, 22-23 січня 2020 року.

АНОТАЦІЇ

Кулава А.І. Правове регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу. – Робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр» за спеціальністю 081 «Право» – Чорноморський національний університет імені Петра Могили, Миколаїв, 2020.

Дипломну роботу присвячено дослідженню правового регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу. У роботі визначено поняття «робочий час» з огляду на його економічний, правовий та соціальний аспект. Досліджено правові норми у сфері тривалості робочого часу. З'ясовано особливості режимів праці для окремих категорій працівників: жінок, неповнолітніх осіб та осіб з інвалідністю відповідно до міжнародного та національного законодавства. Окрему увагу було присвячено обліку робочого часу та оплаті робочого часу в умовах відхилень від його нормальної тривалості.

Ключові слова: робочий час, трудові правовідносини, трудовий договір, режим робочого часу, оплата роботи, відхилення від нормальної тривалості робочого часу, окремі категорії працівників.

Kulava A.I. Legal regulation of deviations from normal working hours. - Work for the degree of Master's degree in specialty 081 "Law" - Black Sea National University named after Petro Mohyla, Mykolaiv, 2020.

The thesis is devoted to the study of legal regulation of deviations from the normal working hours. The paper defines the concept of "working time" in view of its economic, legal and social aspects. The legal norms in the field of working hours are investigated. The peculiarities of the modes of work for certain categories of workers: women, minors and persons with disabilities in accordance with the international and national legislation. Particular attention was paid to accounting for working time and payment of working time in the conditions of deviations from its normal duration.

Key words: working time, labor relations, employment contract, working time regime, payment for work, deviation from normal working hours, certain categories of employees.