

УДК 349.2
DOI <https://doi.org/10.32782/pyuv.v6.2023.14>

О. О. Рибак
orcid.org/0000-0002-4501-1534
аспірантка кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка

ПОНАДНОРМОВИЙ РОБОЧИЙ ЧАС: ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ТА ЗАСТОСУВАННЯ

Впровадження інформаційних, цифрових та технологічних інновацій в сферу найманої праці призвело до того, що роботодавці очікують від працівників постійного перебування на зв'язку для того, щоб швидко вирішити будь-яке робоче питання. Після появи пандемії Covid-19 збільшилось число дистанційних працівників, котрим доводиться досить часто працювати понаднормово, щоб виконати визначений обсяг роботи. Це все призводить до розмивання меж між робочим часом та часом відпочинку. А відсутність нормального, гарантованого законодавством відпочинку спричинює погіршення здоров'я та продуктивності працівників. Тому задля безпеки та здоров'я працівників вкрай важливим є обмеження тривалості робочого часу і забезпечення достатнього часу для відпочинку та відновлення сил.

Традиційним для вітчизняної правової системи є законодавче закріплення максимальної тривалості робочого часу. Відповідно до положення ч. 2 ст. 45 Конституції України максимальна тривалість робочого часу та мінімальна тривалість відпочинку визначається виключно законом [1]. Зауважимо, що це конституційне положення виключає можливість вирішення цього питання у договірному порядку і деталізоване у ст. 50 Кодексу законів про працю України. У якій закріплено, що нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень [2]. Що цілком відповідає ратифікованій Україною Конвенції Міжнародної організації праці № 47 «Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень» [3], а також рекомендації Міжнародної організації праці № 116 «Щодо скорочення тривалості робочого часу» [4].

Питання робочого часу та часу відпочинку найчастіше ставали предметом регулювання у документах Міжнародної організації праці (надалі МОП). З 1919 року вона прийняла 16 конвенцій та 11 рекомендацій, що стосуються тривалості робочого часу та його організації, нічної роботи, часу відпочинку тощо. Експерти комітету МОП зауважують про важливість та перспективу власне міжнародного регулювання робочого часу. Адже кожному працівникові незалежно від того, де він народився і де він працює, повинно бути гарантовано дотримання максимальної тривалості робочого часу та відповідної мінімальної тривалості відпочинку [5].

Варто відзначити, що Міжнародна організація праці є прихильником консервативного підходу до регулювання робочого часу, оскільки у своїх актах наполягає на дотриманні 40 годинної норми робочого часу.

За даними цієї організації, велика частина країн світу (36%) закріпила 40 годинну щотижневу норму робочого тижня. Однак, необхідно звернути увагу, що значно більша частина країн (52%) встановила норму, що перевищує 40 годин на тиждень. Зокрема найпоширенішою (31%) є норма робочого часу, яка дорівнює 48 годинам на тиждень. І лише 3% країн, закріпили норму робочого часу нижче 40 годин [6, с. 5].

Децю інший, більш гнучкий підхід, застосований у європейському законодавстві, що регулює норму тривалості робочого часу. Зокрема, Європейська соціальна хартія (переглянута) чітко не визначає максимальної кількості годин щотижневої праці, а лише застосовує термін «розумна тривалість робочого часу» [7]. На думку експертів Комітету з соціальних прав, вона має становити не більше 60 годин на тиждень [8].

Хартія основних прав Європейського союзу у ст. 31 закріплює право кожного працівника на обмеження максимальної тривалості робочого часу, на щоденний та щотижневий відпочинок, а також на щорічну оплачувану відпустку [9].

В Європейському Союзі робочий час працівників регулюється прийнятою у листопаді 2003 році Директивою 2003/88/ЄС. Відповідно до ст. 6 цього документу середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, враховуючи надурочні години, не повинна перевищувати сорока восьми годин при обліковому періоді не більше 4 місяців [10].

У цьому випадку норма тривалості робочого часу включає ще понаднормові роботи. А саме роботи, котрі виконуються понад встановлену законодавством норму.

Законодавство майже усіх країн, регулюючи робочий час працівників, допускає можливість збільшення норми робочого часу. При цьому важливим залишається питання забезпечення працівникам гарантованого їм права на достатній відпочинок. Що цілком залежить від тривалості робочого часу. Тому правове регулювання залучення працівників до надурочних робіт має певні особливості.

Розпочнемо з того, що у повсякденному житті справи можуть виникати непередбачувані ситуації, для вирішення яких потрібно залучити працівників до роботи після закінчення робочого дня. Міжнародні акти МОП (Конвенції МОП № 1 та № 30) дозволяють відхилення від загальноприйнятої норми робочого часу у бік збільшення, однак лише у певних випадках.

Наприклад, відповідно до положень Конвенції МОП № 1 та № 30 обмеження робочого часу може бути перевищено, по-перше, у разі нещасного випадку чи загрози його настання, у разі необхідності термінового ремонту обладнання чи машин, але тільки тією мірою, яка потрібна, щоб уникнути появи серйозних перебоїв у нормальному режимі роботи підприємства, при наявності нездоланих обставин (ст. 3), по-друге, у надзвичайних випадках, коли підприємству потрібно справитися із збільшеним навантаженням на роботу, а також у разі необхідності проведення підготовчих або додаткових робіт поза межами робочого часу, встановленими для загальної роботи підприємства або окремих категорій працівників, чия робота здебільшого переривчаста (ст. 6) [11, 12].

Конвенція МОП № 30 містить дещо ширший перелік обставин, за наявності яких допускається збільшення норми робочого часу для працівників. Зокрема, у статті 7 крім вище перелічених випадків, закріплюється ще такі обставини, як необхідність запобігання втраті товарів, що швидко псуються, або уникнення небезпеки збою технічного результату роботи та з метою виконання таких специфічних робіт, як переоблік і складання балансу, днів розрахунку, виплати боргів, підсумування та закриття рахунків [12].

За даними Міжнародної організації праці у трудовому законодавстві 101 країни зі 124 досліджуваних країн закріплено вищезгадані винятки, за наявності яких дозволено залучати працівників до понаднормових робіт [13, с. 41].

Вітчизняне трудове законодавство також допускає виконання працівником зазначених робіт лише у виняткових випадках, визначених ч. 3 ст. 62 КЗпП України чи нормами іншого законодавства. За своїм змістом ці обставини є однаковими з обставинами, на котрі звертає увагу міжнародна спільнота.

Варто звернути увагу і на те, що законодавство окремих країн дозволяє понаднормову роботу за наявності обставин, котрі виходять за межі тих, що вказані у актах МОП. Для прикладу, законодавство таких країн як Азербайджан, Республіка Молдова, Індія дозволяє подовжувати звичайний робочий день, щоб замінити відсутнього працівника, котрий працює в умовах безперервного виробництва. У законодавстві Китаю, Коста Ріки чи Еквадору не конкретизуються обста-

вини, за наявності яких допускаються понаднормові роботи. Лише використовуються загальні формулювання такого змісту як «потреби виробництва» або «коли цього вимагає характер діяльності» [13, с. 43].

Ба більше, хоча експерти МОП наголошують, що відхилення від загальних норм можливе лише у дуже обмежених, чітко визначених випадках. Все ж є практика, коли країни дозволяють визначити обставини, за яких можна залучити до надурочних робіт, за допомогою угоди між роботодавцем, працівником чи за допомоги колективних переговорів [13, с. 43].

Як бачимо, міжнародна практика визначення випадків, коли можна залучати працівників до надурочних робіт є різною. І при регулюванні цього питання ми повинні зважати на те, що сьогодні дуже стрімко запроваджуються нові технології, змінюється характер виробництва, появляються нові види діяльності. Що ускладнює законодавцю сформулювати єдині загальні обставини, що є важливими й винятковими для кожного роботодавця і потребують негайно вирішення. Також не зовсім вдалим є вирішення при укладенні трудового договору. Адже при великій зацікавленості працівника в укладенні трудового договору (висока заробітна плата, складність працевлаштування), може призвести до закріплення необгрунтовано великої кількості випадків, коли останні залучатимуться до надурочних робіт. На нашу думку, найкращим вирішенням питання є закріплення цих випадків на колективному рівні (у колективному договорі). Де можна врахувати специфіку діяльності роботодавця, його інтереси та найманих працівників.

Ще однією гарантією, що обмежує випадки використання надурочних робіт є обмеження їхньої тривалості.

Так, у ч. 2 ст. 6 Конвенції МОП № 1 закріплено, що у кожному випадку правила встановлюють максимальну кількість додаткових годин... [11]. Відповідно до ч. 3 ст. 7 Конвенції № 30 «правила прийняті згідно з цією статтею, визначають кількість додаткових годин роботи, які можуть бути дозволені протягом дня та протягом року» [12].

Отже, способи обмеження кількості додаткових годин можуть бути різними. Наприклад, встановлюється максимальна кількість додаткових годин, котрі дозволені на день, тиждень місяць та/або рік. Або закріплюється загальна кількість годин (звичайні години плюс понаднормова робота), яка дозволена на день, тиждень, місяць та/або рік. Також може бути встановлено середню кількість додаткових годин чи загальну кількість годин на день, тиждень, місяць та/або рік.

Трудовий кодекс Польщі у ч. 1 ст. 131 закріплює, що тижнева норма робочого часу разом із

понаднормовими годинами не може перевищувати, в середньому, сорок вісім годин у прийнятому обліковому періоді, а ч. 3 ст. 151 визначає кількість понаднормових годин, котрі не можуть перевищувати 150 год протягом календарного року для одного працівника [14].

КЗпП України у ст. 65 закріплює, що надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 год на рік [2].

На нашу думку, саме визначення граничних норм застосування надурочних робіт є тією найважливішою та визначальною гарантією права працівника на відпочинок. Яка з однієї сторони закріплює максимальну кількість годин, коли працівників можуть залучити до надурочних робіт, а з іншої визначає мінімальну тривалість часу відпочинку.

Проаналізувавши спроби оновлення та реформування трудового законодавства, варто зауважити, що питання залучення працівників до надурочних робіт регулювалось по різному. Наприклад, у проекті Трудового кодексу України, внесеному народним депутатом М.М. Папієвим, роботодавець міг застосовувати надурочні роботи тільки за письмовою згодою працівника та з обов'язковим попереднім повідомленням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у випадках визначених цим кодексом, котрі за змістом тотожні обставинам, зазначеним у нині чинному Кодексі законів про працю України. У статті 143 цього проекту закріплено граничні норми застосування надурочних робіт, що дорівнюють 4 годинам протягом двох днів підряд і 120 годинам на рік [15]. Також ж змісту положення містяться й у проекті Трудового кодексу України № 2410 від 08. 11. 2019 р. (ст.ст. 152–155) [16].

Хоча, на перший погляд, ці положення не відрізняються від положень чинного КЗпП України. Однак є суттєва відмінність. А саме, роботодавець може застосовувати надурочні роботи тільки за письмовою згодою працівника. На нашу думку, це може перешкоджати роботодавцю вирішити важливі та невідкладні ситуації, що виникати. Наприклад, при настанні аварії, працівники можуть не погодитись щодо залучення їх до надурочних робіт. Відповідно роботодавець не матиме змоги швидко її ліквідувати та продовжити свою діяльність.

Наведемо інший приклад регулювання цього питання. Зокрема, положення проекту Закону Про працю допускають застосування надурочних робіт лише у виняткових випадках, що визначаються трудовим договором та/або колективним договором (п. 6 ст. 55). А кількість надурочних годин протягом календарного року не повинна

перевищувати 360 годин (абз. 3 ч. 3 ст 55) [17]. У цьому разі законодавці делегували сторонам трудового договору та колективного договору можливість визначати випадки, коли можна залучати працівників до надурочних робіт.

Ми звертали увагу, що найкраще закріплювати ці випадки у колективному договорі. Що надасть гнучкості роботодавцям для врахування особливостей їхньої господарської діяльності та інтересів найманих працівників.

Додатковою юридичною гарантією забезпечення правомірності використання надурочних робіт є надання згоди на це профспілковими органами. Наприклад, згідно із ч. 4 ст. 62 КЗпП України надурочні роботи можуть проводитися в окремих випадках лише після інформування виборного органу первинної профспілкової організації (у разі створення такої організації), установи, організації про їх застосування. Таке інформування допускається протягом наступного робочого дня [2]. Вчені неодноразово наголошували на тому, що випадки, коли допускається проведення надурочних робіт, є зазвичай, непередбачуваними, мають екстраординарний характер. Тому роботодавець не завжди має змогу отримати попередній дозвіл виборного органу первинної профспілкової організації для того, аби за усіма правилами провести виконання таких робіт. На практиці існує правило, за яким перед початком календарного року вищезазначені виборні органи на своїх засіданнях заслуховують клопотання адміністрації роботодавця і дають авансом згоду на проведення у майбутньому надурочних робіт у всіх можливих випадках таких робіт [18, с. 190]

Окремої уваги заслуговує правило, відповідно до якого проводиться компенсація залучення працівника до надурочних робіт. Здебільшого така робота оплачується в подвійному розмірі. Закріплено це у ст. 106 КЗпП України [2], ст. 1511 Трудового кодексу Республіки Польща [14].

Видається, що встановлення підвищеного розміру оплати наднормових годин є тим негативним фактором, котрий повинен стримувати роботодавців застосовувати їх надто часто.

Враховуючи усі зазначені переваги та недоліки законодавчого закріплення умов залучення працівників до надурочних робіт, сьогодні найбільше відповідають наступні. По-перше, залучення до надурочних робіт можливе лише у виняткових випадках, що закріплені у колективному договорі. По-друге, у обов'язково у майбутньому Трудовому кодексі повинно бути встановлені граничні норми застосування надурочних робіт. І, по-третє, це закріплення положення щодо подвійного розміру оплати надурочних робіт.

Література

1. Конституція України: Закон № 254к/96-ВР від 28. 06. 1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/stru#Stru>
2. Кодекс законів про працю України: Закон № 322-VIII від 10. 12. 1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень: Конвенція МОП № 47 від 22. 06. 1935. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_145#Text
4. Щодо скорочення тривалості робочого часу: Рекомендації МОП № 116 від від 26.06.1962. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_192#Text
5. Робочий час. На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні. Матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних і європейських стандартів з питань праці. Червень, 2020.
6. Working conditions laws report 2012: A global review/Naj Ghosheh; International Labour Office – Geneva; ILO, 2013 ILO 2012. С. 5.
7. Європейська соціальна хартія (переглянута): Міжнародний документ від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
8. Висновки Європейського комітету з соціальних прав XXI-3 стосовно Іспанії. Стаття 2-1 (2019). URL: [https://hudoc.esc.coe.int/eng#{%22sort%22:\[%22escpublicationdate%20descending%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng#{%22sort%22:[%22escpublicationdate%20descending%22]}).
9. Хартія основних прав Європейського союзу (1 грудня 2009 р.). URL: <https://ccl.org.ua/posts/2021/11/hartiya-osnovnyh-prav-yevropejsko-go-soyuzu/>
10. Про деякі аспекти організації робочого часу. Директива 2003/88/ЄС Європейського парламенту і Ради від 4 листопада 2003 року. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/EU030078>
11. Про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень: Конвенція МОП № 1. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_749615.pdf
12. Про регулювання робочого часу в торгівлі та установах: Конвенція МОП № 30 від 28. 06. 1930. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_152#Text
13. Ensuring Decent Working time For the Future. International Labour Conference, 107th Session, Geneva.2018 ILC.107/III(B) p.41
14. Kodeks pracy = Кодекс праці / tłumazenie Julia Wowczko; werifikacja językowa Maria Procyk-Kulczycka; konsultacje prawne Volodymyr Burak, Poznań, Julia Wowczko, 2020. 621 p. (15.52 printed sheet) С.131. С. 193
15. Проект Кодексу про працю, внесеного народним депутатом Папієвим М.М. URL: https://vk24.ua/useful_information/proekt-trudovogo-kodeksu-ukraini-0
16. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. URL: <https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=67331&pf35401=509026>
17. Проект Закону Про Працю №2708 від 28.12.2019. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Download?id=334b823a-aaca-437e-9014-b68a627a5e86>
18. Стрєнко В.Л., Фурик І. Я. До питання про надурочні роботи за трудовим правом України. Аналітично-порівняльне правознавство. 2022. № 5. С. 190. URL: <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/270380/265748>

Анотація

Рыбак О. О. Понаднормовий робочий час: проблеми впровадження та застосування. – Стаття.

У статті розглянуто порядок встановлення норми робочого часу у національному законодавстві. Проведено порівняльний аналіз особливостей правового регулювання норми робочого часу у вітчизняному та міжнародному трудовому законодавстві. Досліджено особливості закріплення норми робочого часу у актах Міжнародної організації праці, Європейській соціальній хартії (переглянутій), Директиві Європейського Союзу про деякі аспекти організації робочого часу та Трудових кодексах деяких країн Європейського Союзу.

Зауважено про можливість й необхідність виконання працівниками роботи понад встановлену норму робочого часу. Детально проаналізовано умови та порядок залучення працівників до надурочних робіт, закріплених як у міжнародних актах, так і вітчизняному законодавстві. Щодо необхідності на законодавчому рівні встановлювати перелік виняткових обставин, при настанні яких допускається залучення працівників до надурочних робіт, то обґрунтовується доцільність надання роботодавцям гнучкості. А саме можливість визначення цих випадків у колективному договорі. Що дозволить роботодавцям врахувати специфіку господарської діяльності роботодавців, а також інтереси працівників.

Визначальною умовою залучення працівників до надурочних робіт є закріплення граничних норм їх застосування. Встановлення максимальної тривалості годин надурочних робіт сприятиме дотриманню мінімальної тривалості відпочинку працівників. Підкреслено недоцільність збереження такої умови залучення працівників до надурочних робіт, як отримання згоди профспілки для проведення таких робіт. Оскільки на практиці це має дуже формальний характер. Економічним фактором, котрий покликаний відігравати негативну роль, а саме стримувати роботодавців надмірно використовувати надурочні роботи, є подвійний розмір їхньої оплати.

Ключові слова: норма тривалості робочого часу, умови праці, надурочні роботи, працівник, роботодавець, трудове законодавство, міжнародні акти, юридичні гарантії.

Summary

Rybak O. O. Overtime: Problems of Implementation and Application. – Article.

The article deals with the procedure for establishing the norm of working time in national legislation. A comparative analysis of the peculiarities of legal regulation of the working time standard in national and international labour legislation is carried out. The author examines the peculiarities of fixing the working time standard in the acts of the International Labour Organization, the European Social Charter (revised), the European Union Directive on certain aspects of working time organisation and the Labour Codes of some EU countries.

The author notes the possibility and necessity for employees to work in excess of the established working hours. The author analyses in detail the conditions and procedure for engaging employees in overtime work enshrined in both international acts and domestic legislation. With regard to the need to establish at the legislative level a list of exceptional circumstances under which employees may be required to work overtime, the author substantiates the expediency of providing employers with flexibility. Namely, the possibility of defining these cases in a collective agreement. This will allow employers to take

into account the specifics of their business activities and the interests of employees.

A key condition for engaging employees in overtime work is to set limits on its use. Establishing the maximum duration of overtime hours will help to ensure compliance with the minimum duration of employees' rest. The author emphasises the inexpediency of retaining such a condition for engaging employees in overtime work as

obtaining the consent of the trade union to carry out such work. In practice, this is a very formal requirement. The economic factor which is intended to play a negative role, namely, to deter employers from excessive use of overtime, is the double amount of its payment.

Key words: working time standard, working conditions, overtime, employee, employer, labour law, international acts, legal guarantees.