Вишновецька С. В., Мисюк О. С. Поняття та види роботи за межами встановленої тривалості робочого часу // Журнал східноєвропейського права. – 2019. – № 60. – С. 6–11.

УДК [349.2] (045)

**Вишновецька Світлана Василівна –**

доктор юридичних наук, доцент

завідувач кафедри цивільного права і процесу

Національного авіаційного університету

**Svitlana V. Vyshnovetska –**

Doctor of Law, Associate Professor

Head of the Department of Civil Law and Process

National Aviation University

**Мисюк Олександра Сергіївна –**

студентка 2-го курсу магістратури

Навчально-наукового юридичного інституту

Національного авіаційного університету

**Olexandra S. Misiuk –**

2nd year student of the magistracy

Educational and scientific Law Institute

National Aviation University

**ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ РОБОТИ ЗА МЕЖАМИ ВСТАНОВЛЕНОЇ ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ**

*У статті досліджується поняття роботи поза межами встановленої тривалості робочого часу, зокрема роботи понад норму робочого часу. На підставі аналізу основних видів роботи понад норму робочого часу, а саме надурочних робіт і роботи на умовах ненормованого робочого часу, визначаються їх специфічні, видові ознаки.*

***Ключові слова:*** *робочий час нормальної тривалості, робочий час зі зменшеною тривалістю, робочий час зі збільшеною тривалістю, робота за межами встановленої тривалості робочого часу, робота понад норму робочого часу; надурочні роботи, ненормований робочий час.*

*В статье исследуется понятие работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в частности работы сверх нормы рабочего времени. На основании анализа основных видов работы сверх нормы рабочего времени, а именно сверхурочных работ и работы в условиях ненормированного рабочего времени, определяются их специфические, видовые признаки.*

***Ключевые слова:*** *рабочее время нормальной продолжительности, рабочее время с уменьшенной продолжительностью, рабочее время с увеличенной продолжительностью, работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени, работа сверх нормы рабочего времени; сверхурочные работы, ненормированный рабочий время.*

***S. V. Vyshnovetska, O. S. Mysyuk. Concept and Types of Work Above the Limits of the Established Duration of Working Hours***

*In the article the authors research the concept of work above the limits of the established duration of working hours, in particular, work above the rate of working hours. By analysing the main types of work above the rate of working hours, i.e. overtime works and work with no fixed hours, their peculiar, specific features are determined.*

*It is concluded that the main feature clearing up the concept of work above the limits of the established duration of working hours (above the rate of working hours) is the time criterion, namely execution of work above the normal duration of working hours. The main types of work above the rate of working hours are overtime works and work with no fixed hours.*

*At the same time, the peculiar, specific features of the overtime works are: the employer should apply them only in exceptional cases determined by the legislation; the legislation determines the categories of employees who are prohibited from engaging in overtime works; it is necessary to receive permission of the elective body of the primary trade union organization (trade union representative) of the enterprise, institution, organization to apply the overtime works; the limits of application of the overtime works should be determined; the employer has the obligation to register overtime works executed by each employee.*

*Peculiar, specific features of the work with no fixed hours are: it is applied for some category of employees if it is impossible to rate the working hours; the occasional nature of the work above the rate of working hours; the work limits are as the duration of the working hours, as the range of duties and volume of the work executed; the labour duties are executed exceptionally within the limits of usual labour function of the employee, determined by the labour contract. The main feature of the work with no fixed hours is not the fact of systematic overworking the fixed rate of the working hours during execution of the employee’s official duties, but the exclusiveness of such overworking because of the work nature. The work limits for employees with the fixed working hours are time rate and the work limits for employees who work with no fixed hours are duration of working hours, range of duties and volume of the work executed.*

***Key words:*** *normal working hours, shorter working hours, extended working hours, work above the limits of the established duration of working hours, work above the rate of working hours, overtime works, work with no fixed hours.*

***Вишновецька С. В., Мисюк О. С. Поняття та види роботи за межами встановленої тривалості робочого часу***

*У статті досліджується поняття роботи поза межами встановленої тривалості робочого часу, зокрема роботи понад норму робочого часу. На підставі аналізу основних видів роботи понад норму робочого часу, а саме надурочних робіт і роботи на умовах ненормованого робочого часу, визначаються їх специфічні, видові ознаки.*

*Зроблено висновок, що основною ознакою, що розкриває поняття роботи за межами встановленої тривалості робочого часу (понад норму робочого часу), є часовий критерій, тобто виконання роботи понад нормальну тривалість робочого часу. Основними видами роботи понад норму робочого часу є надурочні роботи і робота на умовах ненормованого робочого часу.*

*Водночас специфічними, видовими ознаками надурочних робіт є: застосування їх роботодавцем лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством; визначення законодавством категорій працівників, яких забороняється залучати до надурочних робіт; необхідність одержання дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації для проведення надурочних робіт; встановлення граничних норм застосування надурочних робіт; зобов’язання роботодавця вести облік надурочних робіт, які виконуються кожним працівником.*

*Специфічними, видовими ознаками ненормованого робочого часу є: встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу; епізодичний характер роботи понад норму робочого часу; одночасно з тривалістю робочого часу мірою праці виступають коло обов’язків і обсяг виконаних робіт; виконання трудових обов’язків виключно в рамках звичайної трудової функції працівника, обумовленої трудовим договором. Головною рисою ненормованого робочого дня є не сам факт систематичного переробітку встановленої норми робочого часу при виконанні посадових обов’язків працівником, а винятковість такого переробітку, що зумовлена характером роботи. Якщо для працівників з нормованим робочим днем встановлюється в якості міри праці норма часу, то для працівників з ненормованим робочим днем одночасно з тривалістю робочого часу мірою праці виступають коло обов’язків і обсяг виконаних робіт.*

***Ключові слова:*** *робочий час нормальної тривалості, робочий час зі зменшеною тривалістю, робочий час зі збільшеною тривалістю, робота за межами встановленої тривалості робочого часу, робота понад норму робочого часу; надурочні роботи, ненормований робочий час.*

**Постановка проблеми.** Трудова діяльність є основним елементом нашого життя. Для працівника робота – спосіб задоволення своїх потреб і забезпечення існування в принципі, для роботодавця – функціонування підприємства за рахунок праці основних працівників. Праця і трудова діяльність повинні законодавчо регулюватись. Однак, на жаль, через недосконале законодавство на підприємствах досить часто робота виконується за межами встановленої тривалості робочого дня, що, безперечно, негативно позначається на здоров’ї працівника. А від правильного управління трудовою активністю та відпочинком залежить ефективне виконання працівником своєї трудової функції. В літературі також немає одностайної думки щодо поняття, видів і головних ознак роботи поза межами встановленої тривалості робочого часу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Даній темі приділяли увагу такі вчені: В. Д. Авескулов, І. Я. Беліцька, Л. Я. Гінцбург, О. В. Кондратьєва, Т. В. Красюк, А. С. Метіль, Р. Н. Нікітіна, О. І. Процевський та інші. Проте, незважаючи на ґрунтовні дослідження науковців, багато питань даної проблематики залишаються не вирішеними, що й зумовило вибір цієї теми.

**Невирішені раніше проблеми.**  В законодавстві, як і в літературі немає чіткого визначення та розмежування роботи поза межами встановленої тривалості робочого часу. Саме дослідженню цього питання буде присвячена наша стаття.

**Мета.** Метою даної статті є дослідження правової природи роботи за межами встановленої тривалості робочого часу (роботи понад норму робочого часу), її поняття та видів.

**Виклад основного матеріалу.** Поряд з основним робочим часом (нормальний, скорочений, неповний) існує неосновний. Неосновним робочим часом вважається законодавчо закріплене відхилення від основного робочого часу. Це, на нашу думку, надурочні роботи, ненормований робочий час та тривалість робочого часу у вихідні, святкові та неробочі дні.

Водночас вчені досить довільно перераховують види робіт, які відносяться, на їхню думку, до відхилень від нормальної тривалості робочого часу, тобто види робіт понад встановлену законодавством тривалість робочого часу. Так, до відхилень від нормального робочого часу ще Л. Я. Гінцбург відносив: надурочні роботи; переробку за графіком змінності; ненормований робочий день; неповний робочий день [1, c. 271].

Проте в навчальній і науковій літературі найчастіше вказують на такі види відхилень від нормального робочого часу як сумісництво (це, зокрема О. В. Кондратьєва [2, с. 55–67], В. І. Миронов [3, с. 493–500], С. П. Маврін [4, с. 366–368] та інші), і, так зване, чергування. Так, працівників іноді залучають до чергування після закінчення робочого дня, у вихідні і святкові дні. Порядок залучення до таких чергувань регулюється постановою Секретаріату ВЦРПС «Про чергування на підприємствах і установах» від 2 квітня 1954 р. До таких чергувань працівники залучаються за погодженням із профспілковим комітетом і не більше одного разу на місяць. Чергування у вихідні і святкові дні компенсуються наданням протягом 10 днів відгулу тієї самої тривалості, що й чергування. При цьому, як слушно зауважує О. Г. Середа, від чергування як виду робіт понад встановлену тривалість робочого дня слід відрізняти чергування, які є формою організації роботи деяких категорій працівників. У цьому разі чергування включається до робочого часу [5, с. 330].

Як бачимо, підходи вчених до питання визначення видів відхилень від нормального робочого часу далеко неоднозначні.

Критерієм істинності могло б стати законодавство, але, на жаль, ні чинний КЗпП України, ні інші нормативні акти, що регламентують робочий час, не дають єдиного (загального) визначення видів відхилень (видів робіт) від нормального робочого часу. Варто зауважити, що російський законодавець таку спробу вже зробив. Так, у статті 97 ТК РФ закріплено, що роботодавець має право в порядку, встановленому кодексом, залучати працівника до роботи за межами тривалості робочого часу, встановленого для даного працівника згідно з ТК, іншими федеральними законами та іншими нормативними правовими актами, колективним договором, угодами, локальними нормативними актами, трудовим договором. Наведене визначення, з нашої точки зору, демонструє широкий підхід до розуміння видів відхилень від нормального робочого часу чи видів робіт за межами встановленої тривалості робочого часу. У ст. 97 ТК РФ окрім традиційного виду відхилення – надурочної роботи, вказується й такий вид як ненормований робочий день.

У ч. 2 ст. 110 ТК Республіки Білорусь встановлено, що до робочого належить також час роботи, виконаної за пропозицією, розпорядженням чи з відома наймача понад встановлену тривалість робочого часу: надурочна робота (ст.ст. 119–122 ТК РБ); робота в державні свята, святкові і вихідні дні (ст.ст. 142–148 ТК РБ). Проте, тут не згадується ненормований робочий день, який з усією очевидністю належить до робочого часу. Інша ж компенсація за нього – додаткова відпустка замість оплати (в т.ч. підвищеної) – правового значення в даному випадку не має [6].

До речі, у проекті ТК України окремий параграф присвячено роботі понад норму робочого часу. До таких робіт віднесено надурочні роботи і роботу на умовах ненормованого робочого часу [7].

Заслуговує на увагу класифікація робочого часу, запропонована М. І. Іншиним і В. І. Щербиною. На думку вчених, види робочого часу можна виокремити відповідно до його нормативів: 1) робочий час нормальної тривалості; 2) робочий час зі зменшеною тривалістю: скорочений робочий час; неповний робочий час; 3) робочий час зі збільшеною тривалістю: надурочні роботи; ненормований робочий час [8, с. 745].

Загальновизнаним видом роботи понад установлену тривалість робочого часу є надурочна робота. Відповідно до ч. 1 ст. 62 КЗпП України надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня [9]. Виходячи з цього визначення, можна зробити висновок, що основним критерієм, що відрізняє надурочну роботу від інших періодів робочого часу, є часовий критерій.

І. Я. Беліцька до специфічних, видових ознак надурочної роботи відносить ознаку виключності і надзвичайності [10, с. 7].

Правове регулювання ненормованого робочого часу в Україні здійснюється й нині відповідно до постанови Народного комісаріату праці СРСР від 13 лютого 1928 р. № 106 «Про працівників з ненормованим робочим днем» [11] та Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці [12]. Згідно з п. 1 Рекомендацій 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). Міра праці в даному випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, але також колом обов’язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням).

Отже, якщо для працівників з нормованим робочим днем встановлюється в якості міри праці норма часу, то для працівників з ненормованим робочим днем одночасно з тривалістю робочого часу мірою праці виступають коло обов’язків і обсяг виконаних робіт.

Згідно з ч. 1 ст. 153 проекту ТК України робота на умовах ненормованого робочого часу передбачає, що працівник епізодично за вказівкою роботодавця або без такої зобов’язаний працювати понад норму робочого часу. У ч. 2 цієї статті зазначено, що у разі якщо працівник з ненормованим робочим днем залучається роботодавцем до роботи понад норму робочого часу систематично (двічі протягом місяця), така робота вважається надурочною [7].

Н. Р. Нікітіна виводить із положень російського законодавства такі основні ознаки ненормованого робочого дня: особливий режим роботи; залучення до виконання трудових функцій за розпорядженням роботодавця, причому за межами встановленої тривалості робочого часу; епізодичний характер такої роботи; виконання роботи тільки працівниками, чиї посади вказані у спеціальному переліку осіб з ненормованим робочим днем, що міститься, як правило, в колективному договорі, угоді або локальному акті, що прийнятий роботодавцем з урахуванням думки органу працівників [13, с. 377].

На думку В. Д. Авескулова, однією із ключових відмінностей ненормованого робочого часу від надурочних робіт є те, що він обумовлений природою виконуваної працівником функції, у той час як застосування надурочних робіт спричиняється певними обставинами на підприємстві і часто не залежить від професії працівника. Саме тут криється сутність ненормованого робочого часу, про яку йдеться в Рекомендаціях, але якою більшість роботодавців нехтує – ненормований робочий час застосовується до тих працівників, облік робочого часу яких є неможливим [14].

І. Я. Беліцька також до специфічних, видових ознак ненормованого робочого дня відносить ознаку виконання трудових обов’язків виключно в рамках звичайної трудової функції працівника, обумовленої трудовим договором [10, с. 7].

Пункт 1 Постанови «Про працівників з ненормованим робочим днем» визначає категорії працівників, до яких цей режим роботи застосовується: особи адміністративного, управлінського, технічного і господарського персоналу; особи, праця яких не піддається обліку в часі (агенти, консультанти, інструктори та ін.); особи, які розподіляють свій робочий час на власний розсуд; особи, робочий час яких за характером роботи ділиться на частини невизначеної тривалості [11].

На думку М. І. Іншина і В. І. Щербини, головною особливістю ненормованого робочого дня є можливість для роботодавця залучати працівника до роботи понад установлену норму в спрощеному порядку, тобто без дотримання будь-яких спеціальних процедур. Саме у цьому й полягає основна загроза. Законодавство передбачає обмеження надурочних робіт, але не передбачає обмеження тривалості роботи працівників із ненормованим робочим днем [8, с. 761]. Так, дійсно, ні періодичність, ні тривалість такої роботи трудовим законодавством не регулюються.

С. В. Соловйова наводить п’ять відмінностей ненормованого робочого дня від надурочної роботи, відзначаючи ті факти, які не вимагаються від роботодавця: 1) видання наказу про залучення працівника до роботи за межами нормальної тривалості робочого часу; 2) отримання згоди працівника, який залучається до такої роботи; 3) оплати часу роботи понад норму; 4) дотримання певних часових меж; 5) обліку часу, відпрацьованого працівником понад норму [15, с. 301].

**Висновки**. Підсумовуючи вищевикладене, зазначимо, що широке трактування видів робіт за межами встановленої тривалості робочого часу дозволяє, по-перше, віднести до них будь-які відхилення від норми робочого часу, види робіт за межами тривалості нормального робочого часу; по-друге, за межами норми робочого часу, які можуть бути встановлені колективними договорами, угодами, локальними актами, що було недопустимо в радянському трудовому законодавстві, і, нарешті, по-третє, за межами встановленої тривалості робочого часу, визначеної роботодавцем і працівником, як під час укладення трудового договору (контракту), так і в процесі вже функціонуючих трудових правовідносин. При цьому не має значення, в який бік відбуваються відхилення – у бік зменшення норми робочого часу чи в бік її збільшення. Це може бути робочий час зі зменшеною тривалістю: скорочений робочий час; неповний робочий час чи робочий час зі збільшеною тривалістю: надурочні роботи; ненормований робочий час.

Основною ознакою, що розкриває поняття роботи за межами встановленої тривалості робочого часу (понад норму робочого часу), є часовий критерій, тобто виконання роботи понад нормальну тривалість робочого часу. Основними видами роботи понад норму робочого часу є надурочні роботи і робота на умовах ненормованого робочого часу.

Водночас специфічними, видовими ознаками надурочних робіт є: застосування їх роботодавцем лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством; визначення законодавством категорій працівників, яких забороняється залучати до надурочних робіт; необхідність одержання дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації для проведення надурочних робіт; встановлення граничних норм застосування надурочних робіт; зобов’язання роботодавця вести облік надурочних робіт, які виконуються кожним працівником.

Специфічними, видовими ознаками ненормованого робочого часу є: встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу; епізодичний характер роботи понад норму робочого часу; одночасно з тривалістю робочого часу мірою праці виступають коло обов’язків і обсяг виконаних робіт; виконання трудових обов’язків виключно в рамках звичайної трудової функції працівника, обумовленої трудовим договором.

**Список використаних джерел:**

1. Гинцбург Л. Я. Проблемы рабочего времени в СССР. *Проблемы трудового права*. Москва: Юрид. лит., 1968. С. 271–297.
2. Кондратьева Е. В. Рабочее время и время отдыха. Москва, 2006. 152 с.
3. Миронов В. И. Трудовое право России: Учебник. Москва, 2005. 1152 с.
4. Трудовое право России: Учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М.: Юристь, 2002. 560 с.
5. Трудове право: підручник / О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.
6. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон от 26 июля 1999 г. № 296-3, с изм. и доп. от 30 декабря 2010 г. № 225-3. URL: <http://www.pravo.by> (дата звернення 15.01.2019).
7. Трудовий кодекс України: проект Закону України від 27.12.2014 № 1658 (доопрацьований від 20.05.2015). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=343409 (дата звернення: 15.01.2019).
8. Трудове право України та зарубіжних країн: Академічний курс. Загальна та Особлива частини: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. Харків: Колегіум, 2018. 1122 с.
9. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення 15.01.2019).
10. Белицкая И. Я. Правовое регулирование работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени: автореф. дис. … канд. юрид. наук. Москва, 2017. 25 с.
11. О работниках с ненормированным рабочим днем: Постановление Народного комиссариата труда СССР от 13 февраля 1928 г. № 106. *Известия НКТ*. 1928. № 9–10.
12. Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці: затв. наказом М-ва праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 р. № 7. *Юридичний вісник України*. 2007. № 22.
13. Никитина Р. Н. Режим ненормированного рабочего времени и его особенности. *Российский ежегодник трудового права*. 2012. № 8. С. 375–385.
14. Авескулов В. Д. Правове регулювання ненормованого робочого часу. *Форум права*. 2016. № 4 С. 5–10.
15. Соловьева С. В. Законодательное поощрение «трудоголизма» в России. *Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского*. 2013. № 4 (1). С. 299–302.

**References:**

1. Gintcburg L. Ia. Problemy rabochego vremeni v SSSR. Problemy trudovogo prava. Moskva: Iurid. lit., 1968. S. 271–297.

2. Kondrateva E. V. Rabochee vremia i vremia otdykha. Moskva, 2006. 152 s.

3. Mironov V. I. Trudovoe pravo Rossii: Uchebnik. Moskva, 2005. 1152 s.

4. Trudovoe pravo Rossii: Uchebnik / pod red. S. P. Mavrina, E. B. Khokhlova. M.: Iurist, 2002. 560 s.

5. Trudove pravo: pidruchnyk / O. M. Yaroshenko, S. M. Prylypko, A. M. Sliusar ta in.; za zah. red. O. M. Yaroshenka. 2-he vyd., pererobl. i dopov. Kharkiv: Pravo, 2017. 560 s.

6. Trudovoi kodeks Respubliki Belarus: Zakon ot 26 iiulia 1999 g. № 296-3, s izm. i dop. ot 30 dekabria 2010 g. № 225-3. URL: http://www.pravo.by (data zvernennia 15.01.2019).

7. Trudovyi kodeks Ukrainy: proekt Zakonu Ukrainy vid 27.12.2014 № 1658 (doopratsovanyi vid 20.05.2015). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=343409 (data zvernennia: 15.01.2019).

8. Trudove pravo Ukrainy ta zarubizhnykh krain: Akademichnyi kurs. Zahalna ta Osoblyva chastyny: pidruchnyk / M. I. Inshyn, V. I. Shcherbyna. Kharkiv: Kolehium, 2018. 1122 s.

9. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (data zvernennia 15.01.2019).

10. Belitckaia I. Ia. Pravovoe regulirovanie raboty za predelami ustanovlennoi prodolzhitelnosti rabochego vremeni: avtoref. dis. … kand. iurid. nauk. Moskva, 2017. 25 s.

11. O rabotnikakh s nenormirovannym rabochim dnem: Postanovlenie Narodnogo komissariata truda SSSR ot 13 fevralia 1928 g. № 106. Izvestiia NKT. 1928. № 9–10.

12. Rekomendatsii shchodo poriadku nadannia pratsivnykam z nenormovanym robochym dnem shchorichnoi dodatkovoi vidpustky za osoblyvyi kharakter pratsi: zatv. nakazom M-va pratsi ta sotsialnoi polityky Ukrainy vid 10 zhovtnia 1997 r. № 7. Yurydychnyi visnyk Ukrainy. 2007. № 22.

13. Nikitina R. N. Rezhim nenormirovannogo rabochego vremeni i ego osobennosti. Rossiiskii ezhegodnik trudovogo prava. 2012. № 8. S. 375–385.

14. Aveskulov V. D. Pravove reguliuvannia nenormovanogo robochogo chasu. Forum prava. 2016. № 4 S. 5–10.

15. Soloveva S. V. Zakonodatelnoe pooshchrenie «trudogolizma» v Rossii. Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo. 2013. № 4 (1). S. 299–302.