

### Анотація

*Сауляк Ю. В.* Поняття та класифікація спорів з питань соціального забезпечення. — Стаття.

У статті розглядаються проблемні питання визначення і класифікації спорів з соціального забезпечення, обґрунтовується їх теоретичне і практичне значення.

*Ключові слова:* спір з соціального забезпечення, класифікація спорів з соціального забезпечення.

### Анотация

*Сауляк Ю. В.* Понятие и классификация споров по вопросам социального обеспечения. — Статья.

В статье рассматриваются проблемные вопросы определения и классификации споров по вопросам социального обеспечения, обосновываются их теоретическое и практическое значение.

*Ключевые слова:* спор по вопросам социального обеспечения, классификация споров по вопросам социального обеспечения.

### Summary

*Sauliak U. V.* Concept and Classification of Social Welfare Disputes. — Article.

The article deals with problems of concept and classification social welfare disputes and arguments their theoretical and practical importance.

*Keywords:* social welfare disputes, classification of social welfare disputes.

УДК 349.235:331.31(477).001.13

*М. З. Царюк*

## ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ РОБОЧОГО ЧАСУ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Законодавче регулювання робочого часу традиційно виконувало двояку роль. З одного боку, визначало міру участі працівників у сукупній праці, необхідній для існування всього суспільства, з іншого — забезпечувало створення ним умов для поновлення витрачених у процесі праці життєвих сил, збереження здоров'я, розвитку особистості, виконання сімейних обов'язків і т.ін.

Це досягалося шляхом обмеження тривалості робочого часу, виходячи з рівня економічного розвитку суспільства, врахування умов і характеру праці працівників, їхнього віку і стану працездатності, встановлення певних вимог до режимів праці працівників, недопущення надурочних робіт та іншими правовими засобами.

У науці трудового права України проблеми правового регулювання робочого часу досліджують такі вчені, як В. Венедиктов, О. Процевський, В. Ротань, І. Зуб, О. Сонін, В. Венедиктова, Н. Гетьманцева, П. Маловичко та ін. Правові аспекти робочого часу досліджено у роботах російських вчених: Л. Гінцбурга, Л. Муксінової, М. Панкіна, І. Кісельова, Ю. Коршунова, Г. Москаленка, В. Малова, Н. Шептуліної та ін.

Метою даної статті є характеристика поняття та видів робочого часу за проектом Трудового кодексу України, внесення пропозицій щодо удосконалення відповідних норм законопроекту.

У проекті Трудового кодексу України норми про робочий час містяться у главі 1 «Робочий час» книги третьої «Умови праці». У законопроекті не тільки збережено в цілому зазначену вище спрямованість законодавства про робочий час, а й більш повно порівняно з главою 4 «Робочий час» чинного КЗпП України врегульовано відносини із робочого часу.

У проекті вперше у законодавстві України визначається поняття робочого часу і його склад (ст. 130). Відповідно до частини першої зазначеної статті робочий час — це 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 включатись інші періоди часу.

У чинному трудовому законодавстві відсутнє визначення поняття робочого часу. Починаючи з 1922 р. законодавець відмовився від легального визначення робочого часу, і його поняття вироблено наукою трудового права. В теорії трудового права під робочим часом розуміють час, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати трудову функцію відповідно до трудового договору і законодавства про працю [1, 189]. З цього визначення робочого часу випливає право власника вимагати від працівника протягом робочого часу виконання трудових обов'язків і дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку.

Робочий час як інститут трудового права є сукупністю правових норм, які визначають тривалість, склад, режим і порядок обліку робочого часу [2, 56].

С. М. Прилипко і О. М. Ярошенко відзначають, що у трудовому законодавстві термін «робочий час» уживається в різних значеннях: а) норма тривалості робочого часу працівників; б) час, протягом якого працівник згідно з розпорядком робочого дня, графіком змінності повинен перебувати на своєму або іншому вказаному йому робочому місці й виконувати трудові обов'язки; в) фактично відпрацьований робочий час, який підлягає обліку в таблиці обліку робочого часу та в інших документах [3, 406].

До робочого часу у частині першій ст. 130 проекту ТК віднесено й інші періоди часу, передбачені трудовим законодавством. Йдеться про такі періоди, як: простій — тимчасове зупинення роботи, спричинене відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для її виконання, невідворотною силою або іншими обставинами (ч. 2 ст. 81); перерви для приймання їжі протягом робочого часу на тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна (ч. 4 ст. 156); технологічні перерви, обумовлені специфікою роботи, організації виробництва і праці (ч. 5 ст. 156); спеціальні перерви для обігрівання та відпочинку (ч. 5 ст. 156); короткотермінові перерви санітарно-гігієнічного призначення (ч. 6 ст. 156); перерви, які надаються жінкам для годування дитини (ст. 289), та інші періоди.

Видається, що у ч. 1 ст. 130 слід було б назвати ці та інші періоди, які можуть включатись до робочого часу. Потрібно також зауважити щодо засто-

сування у зазначеній статті слів «можуть включатись». Названі вище норми є імперативними (наприклад, відповідно до частини п'ятої ст. 156 проекту ТК на певних видах робіт працівникам упродовж робочого часу надаються технологічні перерви, обумовлені специфікою роботи, організації виробництва і праці). Тобто надання цієї та інших перерв, які включаються до складу робочого часу, є обов'язком, а не правом роботодавця. У зв'язку з цим доцільно було до частини першої ст. 130 внести зміни, виключивши з неї слово «можуть»: «Відповідно до трудового законодавства до робочого часу включаються інші періоди часу».

Визначення поняття робочого часу у проекті ТК в цілому відповідає наведеним точкам зору, висловленим у літературі.

Важливе значення має визначення складу робочого часу у ч. 2 ст. 130, згідно з якою до складу робочого часу включається час виконання працівником трудових обов'язків, підготовчо-завершальний період (час отримання трудового завдання, отримання матеріалів та інструментів, товарів, ознайомлення з технічною документацією, відповідно до якої повинна виконуватися робота, час підготовки і прибирання робочого місця, здавання готової продукції тощо), час перерв для внутрішнього відпочинку, задоволення особистих потреб, обігрівання тощо.

Колективним чи трудовим договором можуть визначатись окремі періоди, які включаються до складу робочого часу, зокрема включення до складу робочого часу повністю або частково часу, протягом якого працівник знаходиться поза місцем виконання трудових обов'язків у режимі готовності стати до виконання трудових обов'язків.

На нашу думку, доцільно було б доповнити ст. 130 частиною п'ятою, в якій передбачити обов'язок роботодавця вести облік часу, фактично відпрацьованого працівником.

В літературі залежно від тривалості робочий час поділяється на нормальний, скорочений та неповний [3, 410; 6].

У проекті ТК більш чітко, порівняно з чинним КЗпП, закріплюються види робочого часу: нормальний робочий час (ст. 131); скорочений робочий час (ст. 132); неповний робочий час (ст. 133).

На відміну від норми, яка міститься у ч. 1 ст. 50 КЗпП, у ч. 1 ст. 131 проекту ТК встановлено, що нормальна тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень. Частиною 2 ст. 131 передбачається, що колективним договором, нормативним актом роботодавця може бути встановлена менша тижнева норма робочого часу.

Видається, що формулювання відповідної норми у ч. 1 ст. 50 КЗпП є більш прийнятним, враховуючи те, що закріплюється можливість зменшення тижневої норми робочого часу. Частиною 1 ст. 131 ТК пропонується викласти у такому формулюванні: «Нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень».

Зауваження слід висловити щодо формулювання норми, що міститься у ч. 2 ст. 131 ТК, в якій йдеться про можливість встановлення колективним догово-

ром, нормативним актом роботодавця меншої тижневої норми робочого часу. Розробники законопроекту не врахували ту обставину, що в установах, що фінансуються з бюджетів чи інших зовнішніх джерел, менша норма тривалості робочого часу взагалі не може встановлюватися. В таких установах неможливо буде дотриматися гарантії, встановленої ч. 3 ст. 131, відповідно до якої зменшення тривалості тижневої норми робочого часу не тягне за собою будь-якого зменшення розміру оплати праці. Зменшення тижневої норми робочого часу можливо тільки на підприємствах і в організаціях, що працюють на умовах госпрозрахунку і які за рахунок власних коштів можуть виплачувати повну тарифну ставку (денну), повний посадовий оклад (що не виключає одержання ними дотацій з бюджетів чи інших зовнішніх джерел).

Новелою проекту ТК є встановлення максимально допустимої тривалості щоденної роботи (ст. 139).

У ст. 132 передбачені категорії працівників, яким роботодавець зобов'язаний встановити скорочений робочий час. Коло таких осіб не змінено порівняно із особами, названими у ст. 51 КЗпП. Не змінено і тривалість робочого часу для працівників віком від 16 до 18 років, для осіб віком від 15 до 16 років, для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці. Конкретизовано тривалість тижневої норми робочого часу для учнів, які після досягнення ними чотирнадцяти років працюють у вільний від навчання час (ч. 4 ст. 132), а також на відміну від ст. 51 КЗпП врегульовано питання оплати їхньої праці. Встановлено, що оплата праці учнів проводиться пропорційно відпрацьованому часу, виходячи з норм оплати праці віком від 16 до 18 років та від 15 до 16 років. Таким чином, для учнів передбачається неповний робочий час, на відміну від інших осіб до 18 років, яким встановлюється скорочена тривалість робочого часу.

У ч. 3 ст. 132 названі окремі категорії працівників, для яких законами може встановлюватися скорочена тривалість робочого часу (учителя, лікарі та інші). Однак потрібно врахувати, що у чинних законодавчих актах про освіту застосовуються інші терміни — «педагогічні та науково-педагогічні працівники», так само замість лікарів доцільно було назвати медичних працівників.

У ч. 4 ст. 51 КЗпП передбачено можливість встановлення скороченої тривалості робочого часу за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда. Зазначену норму не включено до ст. 132 проекту ТК. Відповідної норми немає й в главі I «Особливості праці працівників із сімейними обов'язками» книги четвертої «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців». Встановлення для зазначеної категорії жінок скороченої тривалості робочого часу у колективному договорі — це право, а не обов'язок підприємства, організації, що відповідає ст. 9-1 КЗпП.

Можливість встановлення скороченої тривалості робочого часу для жінок, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, впливає із змісту ст. 348 проекту ТК. На відміну від чинного КЗпП проект ТК не містить

норму, аналогічну тій, що міститься у ст. 9-1 КЗпП. У ч. 2 ст. 348 проекту ТК передбачено можливість встановлення у колективному договорі додаткових порівняно з законодавством та угодами норм, соціально-побутових пільг, а також матеріального забезпечення не для усіх працівників, а для працівників медичних, дитячих, культурно-освітніх, навчальних і спортивних закладів, організацій громадського харчування та організацій, що обслуговують працівників і не входять до його складу. Це свідчить про зниження рівня гарантій трудових прав працівників.

Скорочена тривалість робочого часу передбачена ст. 92 Трудового кодексу Російської Федерації, яка діє у редакції Федерального закону від 30 червня 2006 р. [4, 343]. Заслужують на увагу положення даної статті щодо тривалості робочого часу для працівників віком від шістнадцяти до вісімнадцяти років — не більше 35 годин на тиждень, а також скороченої тривалості робочого часу для працівників, які є інвалідами I або II групи, — не більше 35 годин на тиждень. Таких норм немає ані у ст. 51 КЗпП, ані у ст. 132 проекту Трудового кодексу України. Що стосується тривалості робочого часу для інвалідів I і II груп, то вона встановлена актом колишнього СРСР. Скорочений робочий час тривалість 6 годин на добу (36 годин на тиждень) встановлено для інвалідів I і II груп, які працюють на підприємствах, у цехах і на дільницях, що призначені для використання праці цих осіб, якщо вони не користуються правом на одержання більш високих пільг [5]. Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» не передбачена скорочена тривалість робочого часу для інвалідів I і II груп. На відміну від українського Закону, Федеральним законом про захист інвалідів для інвалідів I і II груп встановлюється скорочена тривалість робочого часу — не більше 35 годин на тиждень із збереженням повної оплати праці.

Статтею 134 проекту ТК встановлюється тривалість робочого часу напередодні державних і релігійних свят. Згідно із частиною першою зазначеної статті тривалість робочого часу в дні, які безпосередньо передують дню державного і релігійного свята (ст. 161 цього Кодексу), скорочується на одну годину. Скорочення тривалості робочого часу у даному випадку встановлюється для усіх працівників, а не тільки працівників, які мають нормальну тривалість робочого часу, як це передбачено ст. 51 КЗпП.

Скорочення тривалості робочого часу в нічний час передбачено ст. 135 проекту ТК. При цьому встановлено інший механізм скорочення порівняно із ст. 54 КЗпП. Відповідно до ч. 2 ст. 135 у разі восьмигодинної тривалості робочого часу в нічний час встановлена тривалість робочого часу скорочується на одну годину. Якщо тривалість роботи є меншою, ніж вісім годин, тривалість робочого часу у нічний час скорочується пропорційно.

Норма про неповний робочий час міститься у ст. 133 проекту ТК. Порядок встановлення неповного робочого часу не змінено порівняно із ст. 56 КЗпП: неповний робочий час може встановлюватися за згодою сторін трудового договору. Уточнено у частині другій зазначеної статті, що неповний робочий час може встановлюватися для працівників на роботах з нормальним і скороченим

робочим часом. Такої норми у ст. 56 КЗпП немає. У ч. 3 ст. 133 проекту ТК розширено коло осіб, яким роботодавець зобов'язаний установити неповний робочий час за письмовою заявою. Йдеться про жінку, яка має дитину віком до п'ятнадцяти років (ст. 56 КЗпП передбачено жінку, яка має дитину віком до чотирнадцяти років), працівника, який здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку (за ст. 56 КЗпП неповний робочий час у такому разі встановлюється на просьбу жінки), членом сім'ї — інвалідом I групи, а також інваліда відповідно до медичного висновку.

На наш думку, доцільно було б у ст. 133 закріпити поняття неповного робочого часу. Термін «робочий час» охоплює неповний робочий день, неповний робочий тиждень, неповний робочий тиждень з неповним робочим днем.

Неповний робочий час може встановлюватися на визначений строк або без зазначення строку. При цьому умова про роботу з неповним робочим часом зазначається у змісті трудового договору.

Таким чином, проект Трудового кодексу України містить нові положення, які, безсумнівно, сприятимуть удосконаленню правового регулювання робочого часу. Водночас необхідно відзначити, що деякі статті глави 1 «Робочий час» книги третьої «Умови праці» сформульовані нечітко, не узгоджені з іншими статтями законопроекту, а відтак їхній зміст потребує удосконалення.

### Література

1. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, О. Є. Соєн. — 11-те вид., допов. і переробл. — К. : Алерта : КНТ : ЦУЛ, 2010. — 584 с.
2. Петров А. Я. Рабочее время: виды, режим и учет // Законодательство. — 2008. — № 1.
3. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. — 2-ге вид., переробл. і допов. — Х. : ФІНН, 2009. — 728 с.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М. : Юрид. фирма «КОНТАКТ», «ИНФРА-М», 2007. — 1376 с.
5. О мерах по дальнейшему совершенствованию использования труда пенсионеров и инвалидов в народном хозяйстве и связанных с ними дополнительных льготах : постановление Совета Министров СССР от 14 сент. 1973 г. № 674 // СП СССР. — 1973. — № 21. — Ст. 116.
6. Болотіна Н. Б. Трудове право : підручник / Н. Б. Болотіна. — 5-те вид., переробл. і допов. — К. : Знання, 2008. — 860 с.

### Анотація

**Царюк М. З.** Поняття та види робочого часу за проектом Трудового кодексу України. — Стаття.

У статті аналізуються норми проекту Трудового кодексу України, що регулюють робочий час, у порівняльному аспекті із нормами чинного Кодексу законів про працю України. Вносяться пропозиції щодо удосконалення відповідних норм проекту Трудового кодексу України.

**Ключові слова:** трудові правовідносини, робочий час, склад робочого часу, нормальний робочий час, скорочений робочий час, неповний робочий час.

### Аннотация

**Царюк М. З.** Понятие и виды рабочего времени по проекту Трудового кодекса Украины. — Статья.

В статье анализируются нормы проекта Трудового кодекса Украины, регулирующие рабочее

время, в сравнительном аспекте с нормами действующего Кодекса законов о труде Украины. Вносятся предложения по совершенствованию соответствующих норм проекта Трудового кодекса Украины.

*Ключевые слова:* трудовые правоотношения, рабочее время, состав рабочего времени, нормальное рабочее время, сокращенное рабочее время, неполное рабочее время.

### Summary

***Tsaryuk M. Z. Definition and Types of Working Time in the Draft of the Labour Code of Ukraine. — Article.***

In the article norms of the Draft Labour Code of Ukraine, regulating working time, are analyzed in comparative aspect with the norms of the current Code of Labour Laws of Ukraine. Propositions on improvement of corresponding norms of the Draft Labour Code are introduced.

*Keywords:* labour legal relations, working time, structure of the working time, normal working time, reduced working time, incomplete working time.