

РОБОЧИЙ ЧАС І ЧАС ВІДПОЧИНКУ ЯК НЕВІД'ЄМНА КАТЕГОРІЯ ПРАВА ЛЮДИНИ НА ЖИТТЯ

Юзько Т.М.,

здобувач, викладач правознавчих дисциплін

Барський гуманітарно-педагогічний коледж імені Михайла Грушевського

У статті досліджується взаємообумовленість понять робочого часу і часу відпочинку як основних інститутів трудового права, норми якого безпосередньо захищають право людини на життя у сфері праці. Автор підкреслює, що в основі правового регулювання захисту права людини на життя у сфері праці відображені конституційні положення, закріплені в статтях 43, 45 Основного закону. У дослідженні акцентується увага на тому, що хоча Основний Закон України не містить прямого посилання на право на життя чи тим більше на його захист у сфері праці, їх призначення полягає у встановленні мінімальних гарантій здійснення права на працю та права на відпочинок. Реалізація ж даних прав є умовою захищеності права на життя у сфері праці.

Ключові слова: робочий час, час відпочинку, право на працю, право на життя, тривалість робочого часу, працівник.

Юзько Т.М. / РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЧАС ОТДЫХА КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ КАТЕГОРИЯ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА НА ЖИЗНЬ / Барский гуманитарно-педагогический колледж им. М. Грушевского, Украина

В статье исследуется взаимообусловленность понятий рабочего времени и часа отдыха как основных институтов трудового права, нормы которого непосредственно защищают право человека на жизнь в сфере труда. Автор подчеркивает, что в основе правового регулирования защиты права человека на жизнь в сфере труда отобразены конституционные положения, закрепленные в статьях 43, 45 Основного закона. В исследовании акцентируется внимание на том, что хотя Основной Закон Украины не содержит прямой ссылки на право на жизнь или тем более на его защиту в сфере труда, их назначение заключается в установлении минимальных гарантий осуществления права на труд и права на отдых. Реализация же данных прав является условием защищенности права на жизнь в сфере труда.

Ключевые слова: рабочее время, час отдыха, право на труд, право на жизнь, длительность рабочего времени, работник.

Yuzko T.M. / WORKING TIME AND TIME TO REST AS AN INALIENABLE CATEGORY OF THE RIGHT OF A PERSON TO LIVE / Bar's humanitarian-pedagogical college the name of M. Grushevsky, Ukraine

The article studies interconditionality of the concept of working time and time to rest as main institutions of labour right, the norms of which directly protect the right of a person to live in the sphere of work. The author emphasizes that in the base of legal adjusting protecting of the right of a person to live in the sphere of work constitutional principles, consolidated in articles 43, 45 of the Fundamental law are reflected. The main attention in the article is accented on the fact that though the Fundamental Law of Ukraine doesn't enclose direct reference to the right to live or, all the more, its protection on the sphere of labour, their purpose lies in ascertainment of minimum guarantees of realization of the right to work and the right to rest. Realization of the present rights is the condition of protection of the right to live in the sphere of work.

Key words: working time, time to rest, right to work, right to live, continuance of working time, worker.

Постановка проблеми. Життя, здоров'я, працездатність людини – найцінніший капітал. Його необхідно берегти, створювати всі умови для збереження та захисту протягом тривалого часу. Тільки у разі виконання цього обов'язку держава може бути визнана соціальною і правовою [1, ст. 1].

Домінуюче значення в захисті права особи на життя у сфері праці відіграє трудове право як галузь права, що врегульовує відносини найманої праці. Адже відомо, що трудове право зародилось як самостійна галузь права з інституту трудового права та інституту охорони праці (фабричного законодавства), яке було спрямоване, насамперед, якраз на захист прав та інтересів працюючих [2, с. 266]. Саме через такі відносини громадяни найчастіше реалізують свою здатність до праці.

Поділяючись на інститути, трудове право практично в кожному з них тісно чи іншою мірою вирішує питання захисту працівника, його життя. Ступінь впливу на життя працівника різних інститутів трудового права (їх норм) різна. Вплив одних простежується виразно, інших – шляхом їх порівняння з наслідками і кінцевим результатом їх застосування чи незастосування. Тобто одні інститути трудового (норми) права безпосередньо захищають право працівника на життя, інші – опосередковано.

Одним з основних інститутів трудового права, норми якого тісно пов'язані із захистом права працівника на життя, є інститути робочого часу та часу відпочинку. Як зазначає Н.Д. Гетьманцева, регулювання робочого часу є однією з юридичних гарантій права громадян на відпочинок, тому норми робочого часу нерозривно пов'язані з нормами часу відпочинку [3, с. 212].

Право на відпочинок є одним з основних трудових прав громадян. Його взаємозв'язок із правом на життя є чи не найтіснішим. Встановлення мінімальної тривалос-

ті часу відпочинку, так само як максимальної тривалості робочого часу, прямо впливає на якість та стан здоров'я особи, на якість її життя. Відсутність нормального, достатнього відпочинку, перевантаженість на роботі може призвести до суттєвих розладів здоров'я, непоправної шкоди життєдіяльності організму, навіть до прямої загрози життю. Відпочиваючи, працівник відновлює свої життєві сили. Таким чином, відсутність або занадто низька тривалість відпочинку може призвести до невідворотного пошкодження здоров'я. А за відсутності повного здоров'я не може йти мова про повноцінне життя. Тому встановлення та додержання права працюючих на відпочинок є важливою і беззаперечною умовою, гарантією захисту права на життя. Водночас додержання права на працю без додержання права на відпочинок є неможливим.

Стан дослідження. Варто відзначити, що проблеми правового регулювання робочого часу та часу відпочинку завжди були у центрі уваги фахівців у галузі трудового права. Різні аспекти цього питання досліджувалися Н.Б. Болотіною, П.Д. Пилипенко, Ю.П. Орловським, В.І. Прокопенко, О.І. Процевським та іншими вченими. Окремі аспекти права людини на життя у сфері праці аналізувалися у наукових роботах І.О. Снігірьова, Г.С. Скачкової, В.Я. Буряка, Л.Д. Чушнякова, С.І. Кобзевої, Л.Е. Кузнецової, К.К. Уржинського, А.С. Кашлакової, С.Ю. Головіної, В.Д. Роїка. Проте на сьогодні питання робочого часу та часу відпочинку як невід'ємної категорії права людини на життя у сфері праці, на жаль, не стали об'єктом належної уваги в українській доктрині трудового права.

Метою даної статті є дослідження теоретичних та практичних аспектів робочого часу і часу відпочинку як невід'ємних категорій захисту права людини на життя.

Виклад основного матеріалу. Основна маса норм, що встановлюють засоби забезпечення права людини на жит-

тя у сфері праці, звичайно, знаходить своє відображення безпосередньо під час виконання трудової функції. Маються на увазі правові норми, що встановлюють правовий статус особи з моменту укладення трудового договору до припинення виконання трудових обов'язків. У зв'язку з цим при розгляді питання реалізації права на працю під час виконання трудової функції не можна обійти стороною інститут робочого часу та часу відпочинку. У даному інституті знаходить своє відображення реалізація права на життя у фізіологічному його зрізі.

Праця, зокрема, за трудовим договором є основною формою здобування особою матеріальних джерел існування. Однак людина не може працювати постійно без шкоди власному здоров'ю та відчуття негативного впливу на свою життєдіяльність. Задля нормального існування їй потрібен періодичний відпочинок. Як слушно зауважує І. О. Снігирьова, інститути робочого часу та часу відпочинку взаємодіють між собою за принципом сполучених посудин: чим менший робочий час, тим триваліший час відпочинку, і навпаки. Тривала робота без надання відпочинку, необхідного для відновлення здатності працівника до продуктивної та якісної праці, негативно впливає на його здоров'я. Систематична понаднормова праця призводить до погіршення фізичного, емоційного, психічного стану працівника, передчасної втрати здатності працювати, скорочення тривалості життя [4, с. 9]. З огляду на зазначене, можна зробити висновок, що праву працівника на відпочинок кореспондує обов'язок інших суб'єктів не порушувати «розумної» тривалості робочого часу (зокрема, обов'язок роботодавця встановлювати тривалість робочого часу, не довшу, ніж передбачено в законодавстві). Тому закріплення в Конституції України положення про те, що максимальна тривалість робочого часу визначається на законодавчому рівні, можна визнати однією з гарантій реалізації права особи на життя у сфері праці [5, с. 235].

Вказана гарантія деталізується в статті 50 Кодексу законів про працю, за якою нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень [6, с. 27]. У даній нормі простежується певна імперативність, із її змісту випливає неможливість встановлення більш тривалого робочого часу. Однак ч. 1 ст. 52 Кодексу передбачає, що у разі п'ятиденного робочого тижня тривалість щоденної роботи визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленної тривалості робочого тижня. Безумовно, імперативне обмеження максимальної тривалості робочого часу в межах тижня є позитивною рисою в забезпеченні права працівника на життя у сфері праці. Але з положення ч. 1 ст. 52 може випливати, що протягом тижня кожного окремого дня тривалість робочого часу може бути різною. Наприклад, два дні поспіль – 12 годин, наступних два дні – по 4 години. Вбачається, що за такого формального дотримання положень законодавства нормальна життєдіяльність працівника буде піддана негативному впливу. Адже будь-якій людині потрібен нормальний та достатній щоденний відпочинок. Натомість у разі вищевказаного розподілу робочого часу в межах тижня такого відпочинку особа не отримає. Звичайно ж, це матиме негативний вплив на її фізичне та психічне самопочуття. Необхідно погодитися з І. О. Снігирьовою, яка зазначає, що режим робочого часу повинен забезпечувати рівномірну змінність роботи та відпочинку: забезпечувати відновлення здатності працівника працювати з повною віддачею не на шкоду його здоров'ю [4, с. 9]. При цьому наголос хочеться зробити на рівномірності зміни робочого часу та часу відпочинку. Нормальне відновлення працездатності, фізичного та психічного здоров'я працівника за умови постійної зміни тривалості роботи та відпочинку

неможливе. З огляду на це, доцільним вбачається пряме законодавче закріплення максимальної тривалості робочого дня при 40-годинному робочому тижні – 8 годин.

У дослідженні норм тривалості робочого часу як гарантії захисту права працівника на життя важливим є питання підсумованого обліку робочого часу. Адже існують підприємства, на яких у зв'язку з особливими умовами праці не може бути дотримана щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, що ускладнює певним чином можливість забезпечення права працівника на відпочинок, а отже, існують перепони для належного захисту його права на життя. Згідно з положенням статті 61 Кодексу законів про працю, підсумований облік на таких підприємствах запроваджується за умови, якщо тривалість робочого часу за обліковий період не перевищує нормального числа робочих годин [6, с. 30]. Такий підхід законодавця є виправданим, оскільки такий облік робочого часу вводиться на підприємствах, роботи на яких передбачають хоча й не визначене, однак постійне чергування роботи та відпочинку. При цьому, дійсно, вирішальною стає необхідність додержання вже тижневих норм робочого часу. Позитивність такого законодавчого положення особливо яскраво проявляється на фоні останніх пропозицій стосовно оновлення трудового законодавства. Зокрема, проект Трудового кодексу у ст. 143 передбачив, що максимальна тривалість роботи протягом тижня за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати 48 годин, а більша тривалість роботи протягом тижня може встановлюватися колективним договором, а якщо такий договір не укладався – нормативним актом роботодавця, погодженим із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), за наявності достатніх підстав (при вахтовому методі організації робіт, на роботах, виконання яких залежить від природно-кліматичних умов тощо) [7, ст. 143]. У даному положенні, на нашу думку, простежується як мінімум дві негативних тенденції: по-перше, фактично збільшується тривалість робочого часу для працівників (а отже, скорочується тривалість часу, коли особа може відпочивати та відновлювати свій фізичний, емоційний, психічний стан); по-друге, у разі не укладення колективного договору передбачається можливість для роботодавця самостійно запроваджувати режим підсумованого обліку робочого часу без участі в прийнятті такого рішення представників найманих працівників. У зв'язку із цим очевидною є перевага нинішнього регулювання питання підсумованого обліку робочого часу.

Аналогічна ситуація спостерігається і в пропозиціях стосовно загальної тривалості робочого часу, закріпленої у тому ж таки проекті Трудового кодексу. Так, у ч. 1 ст. 139 вказано, що тривалість щоденної роботи в межах робочого тижня повинна бути, як правило, однаковою. Колективним договором, а якщо він не укладався – актом роботодавця, погодженим із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), тривалість щоденної роботи може бути продовжена, але не більш як до десяти годин, за умови дотримання тижневої норми робочого часу, визначеної законом [7, ч. 1 ст. 139]. Тут також виникають зауваження. Знову ж таки роботодавець у деяких випадках може самостійно приймати рішення стосовно збільшення тривалості робочого часу, що може стати на заваді нормальному відновленню сил працівника, а отже, негативно вплинути на його життєдіяльність. І хоча в запропонованій статті вказується, що тижнева норма тривалості робочого часу має бути дотримана, необхідно мати на увазі, що в статті 131 проекту Трудового кодексу зазначено: «Нормальна тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень». Як видно, жодної вказівки на те, що така тривалість не може бути перевищена, немає. Тому надання вищенаведеним пропозиціям законної сили вбачається істотним кроком назад в аспекті захисту права працівника на життя.

Окремою проблемою є встановлення тривалості роботи у нічний час. Стаття 54 Кодексу законів про працю встановлює: «При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу (пункт 2 частини першої і частина третя статті 51). Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною у тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем» [6, с. 29].

Безумовно, встановлення загального правила, за яким тривалість роботи у нічний час скорочується на одну годину є позитивом у забезпеченні захисту права працівників на життя. Так само є зрозумілим і обґрунтованим непоширення цього правила на працівників, для яких законом уже передбачена скорочена тривалість робочого часу. Однак викликає питання норма, закріплена в частині 2 статті 54 Кодексу, за якою тривалість нічної роботи зрівнюється з денною у тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва. Перелік таких випадків, виходячи з відповідного положення, не є вичерпним. У зв'язку із цим можливі зловживання, коли, посилаючись без достатніх на те підстав на специфіку умов виробництва, роботодавець може зрівняти тривалість нічної роботи на конкретному підприємстві з денною. Враховуючи те, що організм людини за своєю природою пристосований до відпочинку у нічний час, можна дійти висновку, що таке зрівняння є порушенням права працівника на життя. Тому доцільним є встановлення більш імперативного регулювання даного питання, наприклад викладення ч. 2 статті 54 Кодексу в такій редакції: «Тривалість нічної роботи може зрівнюватися з денною виключно у безперервних виробництвах та на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем».

Положеннями Кодексу законів про працю передбачено, наприклад, що нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень, що робота в нічний час скорочується на одну годину, забороняється перевищення надурочних робіт для працівника 4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. Але як бути у конкретних випадках, коли всупереч нормам законодавства роботодавець залучатиме працівників до роботи понад встановлені норми? Частиною 5 статті 153 Кодексу законів про працю передбачено, що працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася ви-

робнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища. На наш погляд, таке формулювання є не досить повним. Адже при залученні працівника до роботи понад встановлену тривалість, такої небезпечної виробничої ситуації може і не виникати. Але сам факт здійснення праці понад визначені законодавством максимальні норми може призвести в подальшому до погіршення здоров'я працівника. Крім того, відповідне положення стосується інституту охорони праці. Необхідно погодитися з думкою, висловленою низкою науковців, про те, що самозахист трудових прав (різновидом якого є відмова працівника від виконання роботи) повинен застосовуватися не тільки до сфери охорони праці, а й в інших інститутах трудового права. Тому необхідним є пряме закріплення можливості відмови працівника від дорученої понаднормової роботи. Таке закріплення можливе двома способами: 1) шляхом розширення змісту норми статті 153 Кодексу законів про працю або 2) шляхом введення положення про право працівника на відмову виконання такої роботи у відповідній статті стосовно робочого часу. Так, наприклад, статті щодо тривалості роботи при підсумованому обліку робочого часу, надурочних роботах, роботі у нічний час доповнити відповідними частинами, в яких передбачити право працівника відмовитися від виконання роботи понад встановлені норми.

Висновки. Отже, можна зробити висновок, що інститути (норми) робочого часу та часу відпочинку спрямовані на реалізацію права на життя у сфері праці та врегульовують питання безпосереднього здійснення трудової функції працівником. При цьому необхідно пам'ятати, що реалізація права на життя під час виконання трудових обов'язків здійснюється на основі встановлення нормальної тривалості робочого часу та достатнього часу для відпочинку.

Законодавче закріплення максимальної тривалості робочого часу, обмежень щодо залучення до надурочних робіт, тривалості роботи при підсумованому обліку робочого часу, при роботі в нічний час є важливим елементом захисту права працівника на життя в контексті робочого часу та його норм. Однак, якщо проаналізувати норми законодавства, можна звернути увагу на відсутність чітко передбаченого механізму захисту прав працівників, проте в будь-якому випадку роль держави полягає в тому, що вона повинна встановлювати мінімальні гарантії для працівників та стимулювати підвищення гарантії на соціально-партнерському та договірному рівні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/go/254к/96-вр.
2. Гетьманцева Н.Д. Дуалізм трудового права / Н.Д. Гетьманцева // Людина, суспільство, держава: публічно-правовий аспект : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «VIII Прибузькі юридичні читання», 23-24 листопада 2012 року. – Миколаїв «Іліон», 2012. – 344 с.
3. Гетьманцева Н.Д. Трудове право України. Особлива частина : навчальний посібник / Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб. – Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2013. – 504 с.
4. Снигирева І.О. Право на жизнь и его юридические гарантии в сфере труда // Материалы международной научно-практической конференции «Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения». – М. : Проспект, 2008. – С. 488.
5. Конституція України. Науко-практичний коментар / В.Б. Авер'янов, О.В. Батанов, Ю.В. Баулін [та ін.] ; ред. кол. В.Я. Тацій, Ю.П. Битяк, Ю.М. Groшовий [та ін.]. – Харків: Видавництво «Право»; К.: Концерн «Видавничий дім «Ін Юре», 2003. – 808 с.
6. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство зі змінами та доповненнями станом на 16 вересня 2014 р.: (офіц. текст). – К.: ПАЛИВОДА А.В., 2014. – 104 с.
7. Трудовий кодекс України : Проект Закону України від 02.04.2012 № 1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947.