

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ВИЗНАЧЕННЯ ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ В ЗАКОНОПРОЄКТАХ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ ТА В ЧИННОМУ КОДЕКСІ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ

COMPARATIVE ANALYSIS OF DETERMINING THE DURATION OF WORKING HOURS IN THE DRAFT LAWS OF THE LABOR CODE OF UKRAINE AND IN THE CURRENT LABOR CODE OF UKRAINE

Картамишева О.Є., к.ю.н.,
доцент кафедри галузевих юридичних дисциплін
ТОВ «Бердянський університет менеджменту і бізнесу»

Васильченко Н.В., старший викладач кафедри
галузевих юридичних дисциплін
ТОВ «Бердянський університет менеджменту і бізнесу»

У статті проведено аналіз правових норм законопроектів Трудового кодексу України, які внесено на розгляд Верховної Ради України в період із 2013 по 2019 роки, щодо тривалості робочого часу.

Проаналізовано поняття «робочий час» у представлених законопроектах. Зроблено висновок, що формулювання правової норми схожі за своїм змістом: усі законопроекти надають майже однакову дефініцію визначення «робочий час» і закріплюють норму щодо включення в це поняття інших періодів, які не пов'язані з виконанням трудових обов'язків.

Акцентовано увагу на відсутності визначення «робочий час» у чинному Кодексі законів про працю України.

Зроблено порівняння правової норми законопроектів щодо нормального робочого часу. Як і в КзпП України, так і в кожному із законопроектів нормальна тривалість робочого часу не перевищує 40 годин на тиждень. Законопроекти зберегли також класифікацію – поділ робочого часу на види: 1) нормальної тривалості; 2) скорочений; 3) неповний.

Також розглядається регулювання нічного робочого часу. У законопроектах це час із 22 години вечора до 6 години ранку. Збережено норми щодо заборони залучення до роботи в нічний час певних категорій працівників. Але новелою є визначення «працівники із сімейними обов'язками», яким дано право за власним бажанням визначити можливість працювати в нічний час.

Зроблено висновок, що більш чітко в законопроектах прописано норми щодо п'ятиденного й шестиденного робочого тижня. Режим щоденної роботи протягом тижня пропонується ділити пропорційно.

Визначено необґрунтованість наявності такої кількості альтернативних законопроектів Трудового кодексу України на підставі відсутності суперечливих питань на прикладі аналізу правових норм щодо тривалості робочого часу.

Сформульовано пропозиції щодо вдосконалення законопроектів у частині регулювання тривалості робочого часу, а саме: авторам законопроектів № 2410 і № 2410-1 необхідно розмістити статтю про заборону залучення до роботи в нічний час поряд зі статтею про визначення поняття нічного часу.

Ще раз акцентовано увагу на важливості прийняття Трудового кодексу України.

Ключові слова: законопроект, правова норма, дефініція, альтернативність, робочий час, нічний робочий час, нормальна тривалість робочого часу, працівники із сімейними обов'язками, робочий тиждень.

The article analyzes the legal norms of the draft bills of the Labor Code of Ukraine, which were submitted to the Verkhovna Rada of Ukraine in the period from 2013 to 2019 on the duration of working hours.

The concept of "working hours" in the presented bills is analyzed. It is concluded that the wording of the legal norm is similar in its content: all bills provide almost the same definition of "working hours" and establish a rule to include in this concept other periods that are not related to the performance of duties.

Attention is drawn to the lack of definition of "working hours" in the current Labor Code of Ukraine.

A comparison of the legal norm of the draft bills on normal working hours is made. As in the Labor Code, and in each of the bills, the normal working hours do not exceed 40 hours per week. The bills also retained the classification – the division of working hours into types: 1) full-time; 2) short; 3) part-time.

The regulation of night working hours is also considered. In the bills, this is the time from 10 pm to 6 am. The rules on the prohibition of hiring certain categories of workers to work at night have been preserved. But the novelty is the definition of "workers with family responsibilities", who are given the right to voluntarily determine the possibility of working at night.

The draft bills also stipulate more clearly the norms for a five-day and six-day working week. The mode of daily work during the week is proposed to be divided proportionally.

The groundlessness of the existence of such a number of alternative draft bills of the Labor Code of Ukraine on the basis of the absence of contradictory issues on the example of the analysis of legal norms on the duration of working hours was determined.

There are proposals to improve the bills in terms of regulating the duration of working hours, namely: the authors of bills № 2410 and № 2410-1 to place an article banning work at night next to the article on defining the concept of night time.

The importance of adopting the Labor Code of Ukraine is once again emphasized.

Key words: bill, legal norm, definition, alternative, working hours, night working hours, full-time working hours, employees with family responsibilities, working week.

Баланс інтересів сторін трудових відносин не може розглядатися як щось абсолютно незмінне, оскільки являє собою динамічну рівновагу, яка встановлюється в конкретно-історичних обставинах з урахуванням значного числа різноманітних факторів.

Трудове законодавство не може не змінюватися довгий час, тим паче не може регулювати сучасні правовідносини, будучи при цьому розробленим для соціалістичного суспільного ладу.

Про необхідність прийняття нового Трудового кодексу писалося й говорилося дуже багато: трудові відносини в нашій країні сьогодні регулюються ще радянським кодексом від 1971 року, до якого, щоправда, унесено досить багато змін.

За часи незалежності України суспільству представлені декілька законопроектів Трудового кодексу, автори яких намагалися зробити позитивний внесок у справу вирішення завдання модернізації економіки, розвитку

виробництва, створення нових робочих місць і реалізації трудових прав працівників.

Проблема прийняття нового Трудового кодексу України постійно була й буде предметом наукових дискусій. Зокрема, їй присвячені наукові розвідки таких учених: Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктової, А.Р. Мацюка, П.Д. Пилипенка, О.В. Старчука, Н.М. Хуторяна, Г.І. Чанишевої та інших. Проблеми вдосконалення правових норм щодо робочого часу приділено увагу в працях А.Ю. Бабаскіна, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипко, Н.М. Хуторяна, А.А. Юрченко, О.М. Ярошенко й інших. Але проблема співвідношення законопроектів Трудового кодексу України, аналіз правових норм їх окремих правових інститутів не були предметом розгляду наукових праць.

Серед законопроектів, які надані Верховній Раді України на розгляд, можна виокремити такі:

– Проект Трудового кодексу (від 27.08.2013 реєстраційний № 2902), поданий народними депутатами О.М. Стояном, Я.М. Сухим [1].

– Проект Трудового кодексу України (від 27.12.2014 реєстраційний № 1658), поданий народним депутатом М.М. Папієвим. Доопрацьований варіант за авторством В.Б. Гройсмана, Л.Л. Денісової, М.М. Папієва, С.І. Кубіва. Єдиний Законопроект, який пройшов перше читання у Верховній Раді України [2].

– Проект Закону України «Про працю» (від 28.12.2019 реєстраційний № 2708), поданий Кабінетом Міністрів України. Єдиний Законопроект, поданий Урядом країни [3].

– Проект Трудового кодексу України (від 08.11.2019 реєстраційний № 2410), поданий народними депутатами України Н.Ю. Королевською, С.М. Ларіним, В.П. Бортом, О.С. Качним, Ю.В. Солюком, В.Ф. Кальцевим [4].

– Проект Трудового кодексу України (від 08.11.2019 реєстраційний № 2410-1), поданий народними депутатами України Ю.В. Тимошенко, В.С. Івченком, С.В. Шаховим, М.М. Цимбалюком, М.В. Бабенко [5].

Останні два проекти за змістом дуже нагадують Законопроект № 1658 доопрацьований.

Порівнюючи законопроекти, можна побачити, що майже всі вони побудовані на ринкових принципах, які оптимальні для економіки країни, ураховують інтереси сторін соціально-трудових відносин та інтереси держави, стимулюють трудову мобільність, високу ефективну зайнятість, дисципліну праці, розвиток нових сучасних форм зайнятості. У кожному законопроекті людина праці, її життя й здоров'я визнавалися й визнаються найвищою цінністю, а безпека праці працівника – ключовим пріоритетом щодо виконання виробничих завдань. Найголовніше те, уважаємо, що в них відображено принципи соціального партнерства, які дають змогу максимально врахувати інтереси всіх сторін трудових відносин – держави, працівників, роботодавців з підвищенням відповідальності кожного.

Однаковість певних інститутів і правових норм законопроектів свідчить про те, що думки їх авторів у багатьох випадках співпадають: від скликання до скликання народні депутати запозичують норми з попередніх проектів кодексу, змінюючи певні слова, фрази й авторство, але не змінюючи найголовнішого – принципи правового регулювання трудових правовідносин. Тоді постає питання якості альтернативності законопроектів.

Наприклад, проведемо правовий аналіз норм вищезгаданих законопроектів щодо тривалості робочого часу та зробимо висновок про відсутність ознак альтернативності.

Новелою законопроектів є введення поняття робочого часу.

Проект № 2902, стаття 130: «Робочий час, протягом якого працівник повинен виконувати обов'язки за трудовим договором. Відповідно до трудового законодавства до робочого часу можуть включатися інші періоди часу» [1].

Проект № 1658, стаття 129 визначає: «Робочий час – час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку й умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки. Відповідно до трудового законодавства до робочого часу можуть включатися інші періоди часу» [2].

Проект № 2708, стаття 48: «Робочий час – це час, протягом якого працівник відповідно до умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки. Трудовим договором можуть визначатися окремі періоди, що включаються до складу робочого часу» [3].

Проекти № 2410 (стаття 132) та № 2410-1 (стаття 131): «Робочий час – це час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку й умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки. Відповідно до трудового законодавства до робочого часу можуть включатися інші періоди часу» [4; 5].

Як бачимо, формулювання правових норм схожі за своїм змістом: усі законопроекти надають майже однакову дефініцію визначення «робочий час» і закріплюють норму щодо включення в це поняття інших періодів, які не пов'язані з виконанням трудових обов'язків (час підготовки до роботи, прибирання робочого місця, обігрівання тощо).

Крім того, до складу робочого часу включено час, протягом якого працівник перебуває поза місцем виконання трудових обов'язків у режимі готовності стати до виконання трудових обов'язків, щоправда, такі періоди мають визначатися колективним чи трудовим договором.

До речі, в главі IV «Робочий час» Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України взагалі не надано визначення поняття «робочий час», його ми можемо знайти тільки на сторінках коментованих кодексів, навчальної літератури [6].

Порівняємо також норми законопроектів щодо нормального робочого часу.

Як передбачено частиною 1 статті 50 КЗпП України, нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень [6].

Проекти, у свою чергу, також закріплюють 40 годин на тиждень: Проект № 2902, стаття 131; Проект № 1658, стаття 130; Проект № 2708, стаття 48, Проекти № 2410 (стаття 133) та № 2410-1 (стаття 132) [1; 2; 3; 4; 5].

Отже, ми бачимо, що нормальна тривалість робочого часу однакова в законопроектах і не змінена порівняно з чинним Кодексом.

Законопроекти зберегли також класифікацію – поділ робочого часу на види:

- 1) нормальної тривалості;
- 2) скорочений;
- 3) неповний.

Скорочений робочий час встановлюється законодавством і не тягне зменшення розміру оплати праці, неповний робочий час встановлюється за згодою сторін і тягне за собою зменшення розміру оплати праці.

У законопроектах, як і в чинному Кодексі, збережено правові норми щодо нічного робочого часу – це час із 22 години вечора до 6 години ранку. Проект № 2410-1 також уводить нове поняття «вечірній час» – це час із 18 до 22 години (стаття 136).

Також збережено норми щодо заборони залучення до роботи в нічний час певних категорій працівників. Але є певні позитивні, на наш погляд, зміни. Законопроекти вперше вводять таке поняття, як «працівники з сімейними обов'язками», для них встановлення роботи в нічний час можливе тільки за їхньою письмовою згодою. Формулювання «працівники з сімейними обов'язками» не поділяє працівників з ознаками статті. Жінка й чоловік, які мають дітей, відповідно до законопроектів, будуть мати в певних випадках рівні права й цьому є підтвердження – заборона роботи в нічний час без їхньої згоди.

Також законопроектами визначається, хто є «працівниками з сімейними обов'язками»: «Працівниками із

сімейними обов'язками визнаються мати, батько, усиновлювач, опікун, піклувальник, прийомні батьки, а в окремих випадках, передбачених цим Кодексом, – інший член сім'ї» (стаття 290 Проекту № 2410; стаття 287 Проекту № 1658) [2; 4].

Треба згадати, що чинний Кодекс суттєво обмежує права саме чоловіків, які мають дитину або дітей: стаття 55 КЗпП України забороняє залучати до роботи в нічний час жінок, які мають дитину у віці до 3 років; стаття 56 КЗпП України закріплює право жінки, яка має дитину у віці до 14 років або дитину з інвалідністю, на встановлення неповного робочого часу; стаття 176 забороняє залучати жінок, які мають дитину у віці до 3 років, до надурочної роботи тощо. Не допомагає вирішити питання зрівняння прав жінок і чоловіків у певних ситуаціях стаття 186¹ КЗпП України: вона закріплює лише право батька, який виховує дитину самостійно, без матері [6].

При прийнятті законопроекту (будь-якого, який нами аналізується) право обирати працювати чи відмовитися працювати в нічний час будуть мати також і чоловіки, які мають дитину/дітей. На нашу думку, це переваги законопроектів.

Також хочеться висловити побажання авторам законопроектів № 2410 і № 2410-1 розмістити статтю про заборону залучення до роботи в нічний час поряд зі статтею про визначення поняття нічного часу. У Проекті № 2708 вдало поєднано ці дві категорії в одній статті 50 «Робота в нічний час».

Більш чітко також прописано норми в законопроектах стосовно п'ятиденного й шестиденного робочого тижня: «Для працівників встановлюється, як правило, п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни), як правило, повинна бути однаковою» (Проект № 2902, стаття 139; Проект № 1658, стаття 136; Проекти № 2410 (стаття 139) і № 2410-1 (стаття 138)). Проект № 2708 не містить норми щодо п'ятиденного й шестиденного робочого тижня [1; 2; 3; 4; 5].

Зазначимо, що правильно, на наш погляд, сформульовано норму законопроектів, що тривалість щоденної роботи при п'ятиденному робочому тижні, як правило, повинна бути однаковою. У чинному Кодексі тривалість щоденної роботи при п'ятиденному робочому тижні визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіком змінності (стаття 52). Отже, проекти режим щоденної роботи протягом тижня «ділять» пропорційно, а Кодекс пропонує визначати в актах роботодавця.

Щодо процедури введення на підприємстві п'ятиденного або шестиденного робочого тижня також є зміни. У КЗпП України такий режим встановлюється роботодавцем разом із профспілковою організацією за погодженням із Радою місцевих депутатів (стаття 52), а в законопроектах встановлюється нормативним актом роботодавця, прийнятим за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспіл-

ковим представником). За відсутності первинної профспілкової організації (профспілкового представника) п'ятиденний чи шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем самостійно [1; 2; 3; 4; 5; 6].

Отже, у дослідженні ми провели аналіз правового регулювання тривалості робочого часу в законопроектах, які порівняли між собою та з чинним КЗпП України. Деякі правові норми залишилися незмінними, а саме: 1) нормальна тривалість робочого часу працівників не перевищує 40 годин на тиждень; 2) збережено поділ на види робочого часу (нормальної тривалості, скорочений, неповний); 3) збережено поділ режиму робочого часу на п'ятиденний та шестиденний робочий тиждень; 4) збережено норму щодо встановлення режиму нічного часу; 5) збережено норму щодо заборони працювати в нічний час певним категоріям працівників.

У законопроектах унесено такі зміни: 1) визначено дефініцію поняття «робочий час»; 2) перевагу надано п'ятиденному робочому тижню з пропорційним поділом щоденної роботи протягом тижня; 3) визначено введення шестиденного робочого тижня тільки в юридичній особі, без погодження з Радою місцевих депутатів і трудовим колективом, якщо такий трудовий колектив не об'єднався в профспілкову організацію; 4) додано деякі категорії працівників, які можуть залучатися до роботи в нічний час тільки після погодження з ними (працівники з сімейними обов'язками).

Сформульовані певні пропозиції щодо вдосконалення законопроектів у частині регулювання тривалості робочого часу, а саме: авторам законопроектів № 2410 і № 2410-1 розмістити статтю про заборону залучення до роботи в нічний час поряд зі статтею про визначення поняття нічного часу.

Проблема правового регулювання трудових праводносин залишатиметься невирішеною доки, доти не буде прийнято новий кодифікований акт. Протягом тривалого періоду часу науковці, законодавці, небайдужі громадяни порушували питання його прийняття. Якщо не змінюються принципи правового регулювання в розроблених законопроектах, їх авторство великою мірою для суспільства, яке довго чекає оновлення трудового законодавства, значення не має. А вдосконалення словосполучень, речень, розміщення правових норм по тексту законопроекту – це законодавча техніка, яка розв'язується на засіданнях комітетів, соціальним діалогом і врахуванням думок науковців.

Відсутність суперечливих питань у правовому регулюванні тривалості робочого часу в законопроектах Трудового кодексу України дає нам підставу стверджувати про низьку якість їх альтернативності, що може бути також доказано при аналізі інших правових норм, інститутів.

Уважаємо, що нинішній Верховній Раді України необхідно нарешті прийняти новий Трудовий кодекс, ураховуючи всі позитивні надбання попередніх скликань.

ЛІТЕРАТУРА

1. Проект Трудового кодексу України від 22.04.2013 № 2902. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746 (дата звернення: 05.11.2020).
2. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3511=1658&skl=9 (дата звернення: 05.11.2020).
3. Проект Закону про працю від 28.12.2019 № 2708. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833 (дата звернення: 05.11.2020).
4. Проект Трудового кодексу України від 08.11.2019 № 2410. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 05.11.2020).
5. Проект Трудового кодексу України від 08.11.2019 № 2410-1. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334 (дата звернення: 05.11.2020).
6. Кодекс законів про працю : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/main/322-08> (дата звернення: 05.11.2020).