**Лекція-4. Поняття робочого часу, час відпочинку**

**1. Поняття та види робочого часу і часу відпочинку**

[**Робочий час**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3667&displayformat=dictionary) — це встановлений законодавством відрізок календарного часу, протягом якого [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, графіка робот та умов трудового договору повинен виконувати свої трудові обов'язки.

Конституція України в ст. 45 передбачає, що [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ові  гарантується встановлена законом тривалість робочого часу.

Тривалість робочого часу встановлюється як у централізованому  порядку, так і на рівні локального регулювання. У сучасних умовах спостерігається тенденція до колективно-договірного та індивідуального (в рамках трудового договору) регулювання тривалості робочого часу. Держава лише встановлює певну межу тривалості робочого часу, яка не може бути збільшена.

[Робочий час](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3667&displayformat=dictionary) поділяється на види, розрізняють нормальний, скорочений і неповний [робочий час](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3667&displayformat=dictionary). Так, відповідно до ст. **50 КЗпП** України **нормальна тривалість** робочого часу [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів **не може перевищувати 40 годин на тиждень.** Причому потрібно наголосити, що передбачені законодавцем гарантії відносно граничної тривалості робочого часу поширюються на найманих [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів підприємств усіх форм власності (ст. 3 КЗпП України). У колективних договорах або інших локальних актах можуть бути закріплені положення про 40-годинний робочий тиждень, а також менші за тривалістю норми робочого часу на даному підприємстві, в установі, організації.

**Норма робочого часу** — це встановлена законом, колективним або трудовим договором для даного [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а тривалість його робочого часу за певний календарний період — день, тиждень, місяць.

**Робочий день** — це тривалість робочого часу в годинах і хвилинах протягом доби.

**Робочий тиждень** - це тривалість робочого часу протягом календарного тижня. Звичайно застосовуються два види робочого тижня: 5-денний з двома вихідними днями і 6-денний з одним вихідним днем. Рішення про введення 5- або 6-денного робочого тижня приймається власником спільно з профспілковим органом з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за узгодженням з місцевою радою, 40-годинна гранична норма робочого часу повинна дотримуватися при 5 і 6-денному робочому тижні. При 6-денному робочому тижні тривалість робочого дня напередодні вихідного дня не може перевищувати 5 годин (ст. 53 КЗпП), а напередодні святкових і неробочих днів — скорочується на одну годину.

[**Скорочений робочий час**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3668&displayformat=dictionary) встановлений у законодавстві: КЗпП, а також в інших нормативно-правових актах. Так, згідно із ст. 51 КЗпП для [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів, праця яких відбувається на роботах **зі шкідливими умовами праці**, встановлюється скорочена тривалість робочого часу — від 24 до 36 годин на тиждень. Перелік таких робіт і тривалість робочого часу при їх виконанні передбачені Списком виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на додаткову відпустку і скорочений робочий день.  Право на скорочений робочий день виникає, якщо [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) виконує роботи у шкідливих умовах праці не менше за половину робочого дня. Вказаний список обов'язковий для всіх підприємств, установ, де є види робіт, професії і посади, вказані в ньому.

Законодавством встановлений **скорочений** (36-годинний) робочий тиждень для деяких категорій [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів, **трудова діяльність яких пов'язана** з **особливим характером праці** (наприклад, педагогічні [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)и, медичні [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)и та ін.) або **станом здоров'я** (деякі категорії [інвалід](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3639&displayformat=dictionary)ів).Для осіб, які **працюють у зоні відчуження**, встановлений 36-годиннші робочий тиждень.  Скорочена тривалість робочого часу передбачена для **неповнолітніх**[**працівник**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)**ів** з метою охорони їх здоров'я. Так, для [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів віком від 16 до 18 років встановлений 36-годинний робочий тиждень, віком від 15 до 16 років — 24- годинний робочий тиждень (ст. 51 КЗпП). Для учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул,   —  не більше 24 годин на тиждень, а якщо учні працюють протягом навчального року у вільний від занять час, то тривалість їх робочого часу на повинна перевищувати половини тієї норми, яка встановлена для осіб відповідного віку, тобто для учнів віком від 14 до 16 років — не більше 12 годин на тиждень, а віком від 16 до 18 років — 18 годин на тиждень (ст. 51 КЗпП), Скорочується тривалість робочого часу **напередодні святкових днів** на 1 годину як при 6-денному, так і при 5-денному робочому тижні (ст. 53 КЗпП). Це положення не поширюється на [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів, яким встановлений [скорочений робочий час](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3668&displayformat=dictionary) на інших підставах (ст. 51 КЗпП).

Ст. 54 КЗпП передбачає скорочення робочого часу на 1 годину **при роботі в нічний час**. **Нічним вважається час з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку.**Не допускається залучення до роботи в нічний час [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів у віці до 18 років, вагітних жінок, жінок, що мають дітей у віці до 3 років. Залучати до роботи в нічний час [інвалід](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3639&displayformat=dictionary)ів можливо тільки з їхньої згоди і при умові, що така робота не суперечить медичним показанням (ст. 55 КЗпП).

Встановлення скороченого робочого часу не **впливає на розмір заробітної плати**. Робота, яка виконується в нічний час, оплачується в підвищеному розмірі, який встановлюється Генеральною, галузевою, регіональною угодами і колективним договором, але не повинен бути менше за 20% тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час (ст. 108 КЗпП).

**Неповний**[**робочий час**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3667&displayformat=dictionary) — відповідно до ст. 56 КЗпП вста­новлюється угодою сторін як при вступі на роботу, так і в період роботи. Неповний [робочий час](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3667&displayformat=dictionary) може бути у вигляді: а) неповного робочого дня (тобто зменшення тривалості щоденної роботи на зумовлену кількість годин); б) неповного робочого тижня (при якому зберігається нормальна тривалість робочого дня, але зменшується кількість робочих днів у тиждень) і в поєднання неповного робочого дня і неповного робочого тижня (наприклад, тривалість робочого дня 5 годин при 4 робочих днях на тиждень).

При неповному робочому часі (на відміну від скороченого) [**оплата праці**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/book/view.php?id=13694)**проводиться пропорційно відпрацьованому часу**, а при відрядній оплаті праці — в залежності від виробітку.

Неповний [робочий час](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3667&displayformat=dictionary) може бути встановлений угодою роботодавця і [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а на певний термін і без зазначення терміну. **В обов'язковому порядку** на прохання [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а неповний [робочий час](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3667&displayformat=dictionary) встановлюється для вагітних жінок, жінок, що мають дітей у віці до 14 років, дитину-[інвалід](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3639&displayformat=dictionary)а, для догляду за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку (ст. 56 КЗпП).

Особи, які працюють неповний [робочий час](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3667&displayformat=dictionary), користуються тими ж правами, що і працюючі на умовах нормального робочого часу, їм надається [відпустка](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3631&displayformat=dictionary) тієї ж тривалості, надаються вихідні й святкові дні час роботи зараховується в трудовий стаж.

**Неповний**[**робочий час**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3667&displayformat=dictionary) (неповний робочий день чи неповний робочий тиждень) може встановлюватися за угодою між власником або уповноваженим ним органом та жінкою, яка має дітей, при прийнятті її на роботу, а також між адміністрацією та жінкою, яка працює якщо у зв'язку з необхідністю догляду за дітьми вона не може працювати повний [робочий час](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3667&displayformat=dictionary)

 Неповний [робочий час](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3667&displayformat=dictionary)  може бути встановлений за угодою сторін як без обмеження: строком, так і на будь-який строк: до досягнення дитиною  певного віку, на період навчального року тощо. Режими праці та відпочинку жінок, які мають дітей та працюють неповний [робочий час](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3667&displayformat=dictionary), встановлюються власником за погодженням з профспілковим органом та з урахуванням побажань жінки.

У сучасних умовах, коли погіршилося фінансове стано­вище підприємств, має місце спад виробництва, встановлення  неповного робочого часу можливе не тільки з ініціативи [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а, а й з ініціативи власника підприємства, установи, організації. Але в такій ситуації перехід на неповний робо­чий час може здійснюватися роботодавцем при дотриманні правил ст. 32 КЗпП. Встановлення неповного робочого часу в цьому випадку є для [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів зміною істотних умов праці, оскільки, як правило, знижується розмір оплати праці. Тому про встановлення неповного робочого часу роботода­вець повинен попередити [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів не пізніше ніж за 2 місяці. Протягом цих 2 місяців зберігаються попередні умо­ви праці. Якщо [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) не згодний працювати в режимі неповного робочого часу, [трудовий договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary) з ним припиняєть­ся за п. 6 ст. 36 КЗпП.

Законодавство про працю не дає визначення **часу відпо­чинку**. Наукою трудового права традиційно під часом відпо­чинку розуміється час, протягом якого [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) є вільним від виконання трудових обов'язків і вправі використовува­ти його на власний розсуд.

Як слушно зауважує П.Д. Пилипенко, правове поняття часу відпочинку не відповідає фізіологічному поняттю відпо­чинку, коли людина, наприклад, спить. У зв'язку з цим нау­ковці пропонували увесь час поза робочим часом називати "вільним від роботи часом" або "неробочим часом". Проте у законодавстві застосовується саме термін "[час відпочинку](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3685&displayformat=dictionary)", і його правовий аспект полягає у зв'язку із трудовими обов'язками [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а, а точніше, коли [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) вільний від такого зв'язку. Право на відпочинок гарантується нормуванням робочого часу Законодавством встановлені наступні **види часу відпочинку**:

-       перерви протягом робочого дня (зміни);

-         щоденний відпочинок (міжзмінна перерва);

-         вихідні дні (щотижневий відпочинок);

-       святкові і неробочі дні;

-         відпустки

**2.Надурочна робота**

**Надурочними роботами** вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня (статті 52, 53 і 61 КЗпП).  Як правило, застосування надурочних робіт не допускається. і Проведення їх можливе лише у виняткових випадках, що  визначаються законодавством і ст. 62 КЗпП. Власник або уповноважений ним орган може застосувати надурочні ро­боти тільки у таких виняткових випадках;

1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, ви­робничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

2) при проведенні громадське необхідних робіт по водо-, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспор­ту, зв'язку — для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;

3) при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслі­док непередбачених обставин чи випадкової затримки з тех­нічних умов виробництва не могла бути закінчена в нор­мальний [робочий час](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3667&displayformat=dictionary), коли припинення її може привести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх ви­кликає зупинення робіт для значної кількості трудящих;

4) при необхідності виконання вантажно-розвантажу­вальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправ­лення і призначення;

5) для продовження роботи при нез'явленні працівни­ка, який заступає на зміну, коли робота не допускає перерви; в цих випадках власник або уповноважений ним орган зобо­в'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ом, оскільки забороняється залучення [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а до роботи протягом двох змін підряд.

Законодавством встановлені й інші випадки застосувань надурочних робіт. Так, у п. 15 Положення про порядок та умови проходження служби в митних органах, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 9 лютого 1993 р., вказується на службову необхідність як підставу для застосування надурочних робіт.

**Забороняється залучати до надурочних робіт:**

— вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років;

— осіб, молодших 18 років;

— [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів, які навчаються в загальноосвітніх шко­лах і професійно-технічних училищах без відриву від ви­робництва, в дні занять.

Жінки, які мають дітей віком від 3 до 14 років або дити ну-[інвалід](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3639&displayformat=dictionary)а, **можуть залучатися** до надурочних робіт лише з їх згодою. Залучення [інвалід](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3639&displayformat=dictionary)ів до надурочних робіт можли­ве лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медич­ним рекомендаціям (ст. 63 КЗпП).

**Для проведення надурочних робіт необхідна згода проф­кому і видання наказу (розпорядження) власником.**

Надурочна робота **компенсується** підвищеною оплатою.

Надурочні роботи не повинні перевищувати для кож­ного [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а **4 годин протягом 2 днів підряд і 120 годин на рік.**

Необхідно розрізняти надурочну роботу і [ненормований робочий день](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3651&displayformat=dictionary). До надурочних робіт можуть залучатися будь-які [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)и, а працювати за режимом ненормованого робочого часу — лише ті, професії і посади яких містять­ся в списку, що є додатком до колективного договору підпри­ємства, установи, організації. Якщо стосовно надурочних робіт встановлені граничні норми їх застосування протягом ка­лендарного року, то подібне правило не встановлене віднос­но ненормованого робочого дня. Власнику лише забороняється систематично залучати [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів, які працюють за таким режимом, до роботи понад встановлену тривалість робочого часу. Надурочні роботи виконуються у виняткових випад­ках, які носять характер заздалегідь непередбачених і непланованих ситуацій, перелік яких є вичерпаним та міститься в ст. 62 КЗпП, а роботи понад нормальну тривалість робочо­го часу — в режимі ненормованого робочого дня проводять­ся у міру виробничої необхідності.

**Надурочні роботи компенсуються підвищеною оплатою, а ненормований**[**робочий час**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3667&displayformat=dictionary)**компенсується наданням щорічної додаткової відпустки.**

Як бачимо, законодавством України про працю надурочною вважається лише робота, до виконання якої власник або  уповноважений ним орган залучає [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів у виняткових випадках, передбачених законодавством і ч. 3 ст. 62 КЗпП. Тобто якщо [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) добровільно бажає працювати понад встановлену тривалість робочого дня, така робота не вважаєть­ся надурочною і не оплачується. Між тим на Заході правове регулювання надурочної роботи є більш гнучким і ефектив­ним. Надурочна робота, як правило, носить добровільний ха­рактер і лише у випадках, передбачених законом, є обов'язко­вою. У деяких країнах встановлено, що надурочна робота обо­в'язкова, якщо інше не обумовлено у колективному договорі.