

**ТРУДОВЕ ПРАВО;
ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК 349.235(477+100)
DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.1.6>

ВОЛОШИНА В.В.

**ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОТИ
ПОНАД ВСТАНОВЛЕНУ НОРМУ ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ****FOREIGN EXPERIENCE OF LEGAL REGULATION OF OVERTIME WORK**

Статтю присвячено актуальності правового регулювання понаднормових робіт в умовах ринкових відносин. Зазначено роль їх впливу як на економічний результат виробничого процесу, так і на ефективність трудової функції працівників. Метою роботи є вивчення міжнародного досвіду реформування та функціонування положень трудового права, що стосуються роботи понад встановлену норму тривалості робочого часу. У статті проведено комплексне дослідження та порівняння правового регулювання роботи понад встановлену норму тривалості робочого часу в Україні та за кордоном, зокрема в таких країнах, як Бельгія, Королівство Данія, Іспанія, Туреччина, Румунія, Болгарія, Молдова та Грузія. Встановлено особливості правового регулювання понаднормової роботи у кожній із зазначених держав, види компенсації за роботу понад встановлену норму тривалості робочого часу, підстави залучення до надурочних робіт, а також їх максимальну тривалість. Проаналізовано переваги та недоліки регулювання понаднормової роботи на прикладі країн держав-учасниць Європейського Союзу, а також тих країн, зовнішня політика яких орієнтована на вступ до Європейського співтовариства. Встановлено, що у чинному законодавстві про працю країн Центральної та Східної Європи досі зберігається чимало положень із соціалістичного минулого, які витримали перевірку часом і водночас не суперечать основоположним засадам ринкової економіки і європейським трудовим стандартам. На підставі аналізу норм трудового законодавства, які регулюють понаднормову роботу в зарубіжних державах, зроблено висновок про те, що норми трудового законодавства України все ще потребують удосконалення та суттєвих змін. Актуальність статті полягає в узагальненні практичного й теоретичного досвіду правового регулювання роботи понад встановлену норму тривалості робочого часу країн Європейського Союзу, а також у розширенні можливостей удосконалення вітчизняного законодавства на етапі розроблення положень нового Трудового кодексу європейського зразка.

***Ключові слова:** регулювання понаднормової роботи, понаднормовий час, надурочна робота, реформування трудового законодавства, європейський досвід.*

The article is devoted to the relevance of legal regulation of overtime work in market relations. The role of its influence both on the economic result of the production process and on the efficiency of the labor function of employees is indicated. The purpose of the work is to study the international experience of reforming and functioning of the

provisions of labor law relating to work above the established norm of working hours. The article conducts a comprehensive study and comparison of legal regulation of work above the established norm of working hours in Ukraine and abroad, in particular, in countries such as Belgium, the Kingdom of Denmark, Spain, Turkey, Romania, Bulgaria, Moldova and Georgia. The peculiarities of the legal regulation of overtime work in each of these states, the types of compensation for work in excess of the established norm of working hours, the grounds for involvement in overtime work, as well as their maximum duration. The advantages and disadvantages of overtime regulation are analyzed on the example of the member states of the European Union, as well as those countries whose foreign policy is focused on accession to the European Community. It is established that the current labor legislation of Central and Eastern Europe still contains many provisions from the socialist past, which have stood the test of time and at the same time do not contradict the fundamental principles of a market economy and European labor standards. Based on the analysis of the norms of labor legislation that regulate overtime work in foreign countries, it is concluded that the norms of labor legislation of Ukraine still need improvement and significant changes. The relevance of the article is to summarize the practical and theoretical experience of legal regulation of work above the established norm of working hours of the European Union, as well as to expand opportunities to improve domestic legislation at the stage of developing a new European Labor Code.

Key words: *regulation of overtime work, overtime, overtime hours, reform of labor legislation, European experience.*

Вступ. Установлення норм тривалості робочого часу привело до появи такого явища, як робота понад встановлену норму тривалості робочого часу, та зумовило необхідність її детальної регламентації. Робота понад встановлену норму тривалості була неодноразово об'єктом наукових досліджень багатьох вчених-теоретиків. Така робота є категорією багатоаспектною, що поєднує дві складові частини, а саме правову та економічну. Однак у більшості наукових робіт, присвячених темі робочого часу, ненормованого робочого дня й понаднормової роботи, ці явища досліджуються виключно як правові категорії.

В умовах світової фінансової кризи роботодавці все частіше вдаються до механізмів забезпечення безперервності виробничих процесів шляхом ефективного використання робочого часу задля досягнення позитивного економічного й соціального ефекту. Перехід до ринкової економіки зумовив потребу роботодавців у збільшенні кількісних результатів діяльності. Проте найчастіше це досягається через використання екстенсивних факторів, насамперед збільшення часу використання робочої сили. При цьому працівники погоджуються на роботу понад встановлену норму тривалості робочого часу, усвідомлюючи потенційну або реальну ймовірність звільнення й намагаючись створити більш сприятливу думку про себе у роботодавця.

У 2009 р. Міжнародна організація праці (МОП), проводячи дослідження заходів у сфері зайнятості та соціального захисту у відповідь на глобальну економічну кризу, відзначала, що понаднормова робота знижує продуктивність праці, підриває фізичне й розумове здоров'я, порушує рівновагу між трудовим та особистим життям, а також часто свідчить про зниження погодинної оплати праці.

Зазначене обумовлює важливість теми правового регулювання роботи за межами встановленої тривалості робочого часу, високий ступінь її актуальності у правовому просторі як нашої держави, так і зарубіжних країн.

Постановка завдання. Метою статті є узагальнення практики регулювання роботи за межами встановленої норми тривалості робочого часу в інших державах.

Результати дослідження. Відповідно до Директиви 2003/88/ЄС Європейського парламенту і Ради «Про деякі аспекти організації робочого часу» від 4 листопада 2003 р., щотижневий робочий час, в тому числі понаднормовий час, не може перевищувати 48 годин [5].

Так, максимальний середній робочий час у Бельгії становить 38 годин на тиждень і 8 годин на день. Проте максимальна тривалість робочого часу на тиждень у деяких галузях промисловості встановлюється у колективному договорі або угоді й може бути меншою порівняно з нормою, встановленою законом. Є кілька винятків з цього правила. Щоденний робочий час можна збільшити таким чином: до 9 годин, якщо працівник не працює більше п'яти з половиною днів на тиждень; до 10 годин, якщо працівники відсутні вдома більше 14 годин на день через відстань між робочим місцем і місцем їх проживання чи перебування [6].

У Королівстві Данія державна політика утримується від втручання у регулювання умов праці, але законодавство містить вимогу про те, що робочий час повинен бути організований таким чином, щоби передбачити мінімум 11 годин поспіль на відпочинок кожні 24 години. Пунктом 13:1 Індустріальної угоди 2017–2020, укладеної між датською організацією роботодавців і Данським союзом Промислових робітників, який охоплює близько одного мільйона робітників, визначено, що понаднормові роботи – це роботи, що виконуються поза добовим робочим часом, визначеним для кожного окремого працівника. Робочий час повинен базуватися на середньому робочому часі 37 годин на тиждень. Відповідно до пункту 13:3 зазначеної Угоди, допускається максимум 5 годин понаднормового часу на календарний тиждень та 1 годину на робочий день. Угода встановлює також конкретну надбавку до заробітної плати за години понаднормового часу. Понаднормова робота компенсується відповідною кількістю годин відпустки.

В Іспанії робочий час також переважно регулюється законодавством, але деякі аспекти, такі як тривалість робочого дня, залишаються на узгодження колективними договорами. Іспанський Статут прав робітників передбачає максимальну тривалість робочого часу у кількості 40 годин на тиждень. Усі годин роботи, що перевищують максимальну тривалість звичайного робочого дня, слід вважати понаднормовими годинами. Ці години підлягають компенсації відповідно до положень, зазначених у колективному договорі або, якщо такої угоди не існує, в індивідуальних трудових договорах. Якщо взагалі не існує угоди про надбавку за понаднормовий час або заміщення його відгулами, застосовується таке правило: надається відгул у розрахунку «година за годину». Крім того, понаднормові години мають бути добровільними, а кількість понаднормових годин не може перевищувати 80 годин на рік [4].

Протягом тривалого часу Україну охопив процес активного реформування економіки. Останніми роками в нашій країні йдеться про розроблення положень нового Трудового кодексу України, тому доцільним є вивчення практики регулювання трудових правовідносин у «нових» трудових кодексах постсоціалістичних країн Центральної та Східної Європи на прикладі країн Болгарії та Румунії [1].

Відповідно до статті 143 Трудового кодексу Болгарії, понаднормовою вважається робота, виконана працівником за пропозицією, розпорядженням і без заперечень з боку наймача або відповідного керівника понад встановлену для нього тривалість робочого часу.

Понаднормові роботи дозволяються виключно у таких випадках: проведення робіт у зв'язку з обороною країни; виконання працівниками Міністерства внутрішніх справ робіт, пов'язаних із проведенням виборів, підготовкою експертиз та психологічною допомогою в оперативно-розшуковій діяльності та контролем критичних ситуацій, а також щодо інших робіт, пов'язаних із безпекою та охороною громадського порядку; запобігання, контроль та подолання наслідків катастроф; виконання невідкладних соціально необхідних робіт з відновлення водопостачання, електропостачання, опалення, каналізації, транспорту та зв'язку, медична допомога; проведення аварійно-відновлювальних робіт та ремонтів у робочих приміщеннях, машинах чи інших приміщеннях; завершення розпочатої роботи, яку не можна виконувати у звичайний робочий час; проведення інтенсивних сезонних робіт. Максимальна тривалість понаднормових робіт у календарному році обмежена законодавством і не може перевищувати 150 годин. Колективним трудовим договором може бути узгоджена більша тривалість понаднормової роботи, але не більше 300 годин протягом календарного року.

Тривалість понаднормової роботи не може перевищувати 30 годин дня або 20 годин ночі роботи за 1 календарний місяць; 6 годин дня або 4 годин роботи вночі за 1 календарний тиждень; 3 годин дня або 2 годин роботи вночі протягом 2 робочих днів поспіль.

У Румунії робочий час, як правило, регулюється законодавчо. Трудовий кодекс визначає максимальну тривалість робочого часу, яка не може перевищувати 48 годин, включаючи надурочний час. Стандартний обліковий період становить три місяці, однак законодавством закріплена можливість змінювати галузевими колективними договорами цей обліковий період від трьох до дванадцяти місяців. У статті 112 Трудового кодексу Румунії зазначено, що нормальна тривалість робочого часу становить вісім годин на день і 40 годин на тиждень. Стаття 120 Кодексу стосується надурочних робіт, тобто всі години в перевищення нормальної тривалості робочого часу на тиждень слід вважати понаднормовою роботою. Стаття 122 Кодексу зазначає, що понаднормові роботи повинні компенсуватись відпустками, наданими протягом найближчих 30 днів, а якщо це неможливо, то працівник має отримати компенсацію відповідно до колективного договору або контракту з надбавкою за понаднормовий час не менше 75% нормальної погодинної заробітної плати. Умови колективного договору можуть змінювати норми, встановлені законом. Однак

регулювання робочого часу через колективні договори протягом останнього десятиліття було менш ефективним [4].

До речі, згідно з Трудовим кодексом Угорщини, понаднормовою визнається не тільки робота, виконана понад нормальну тривалість робочого часу працівника, але й робота у вихідні та святкові дні [2, с. 981]. Максимальна тривалість понаднормових робіт у календарному році обмежена законодавством і становить 144 години, однак актами колективно-договірного регулювання ця норма може бути збільшена до 200 годин на рік [2, с. 982].

У Республіці Туреччина робочий час фактично регулюється законодавством. Стаття 63 Закону про працю Туреччини № 4857 передбачає, що максимальний робочий час на тиждень становить 45 годин. Розподіл робочого часу може бути визначений сторонами, але максимальний щоденний робочий час не повинен перевищувати 11 годин, а середній тижневий робочий час протягом 2 місяців не повинен перевищувати максимальний тижневий робочий час. Крім того, колективні договори можуть збільшити цей обліковий період до чотирьох місяців. Стаття 41 зазначеного Закону визначає, що понаднормовий час – це робота, яка перевищує 45 годин на тиждень. Робочий час понад 45 годин не слід вважати понаднормовим за умови, що середнє значення робочого часу за контрольний період не перевищує максимального тижневого робочого часу. Премія за понаднормові години в півтора рази перевищує звичайну погодинну ставку. Якщо щотижня робочий час за контрактом встановлюється нижче 45 годин, робота, яка перевищує середньотижневий робочий час і триває до 45 годин, слід розглядати не як понаднормовий час, а як додаткові години, які преміюються у розмірі чверті звичайної погодинної ставки. Максимальна загальна надурочна робота становить 270 годин на рік.

Державами, які підписали Угоду про асоціацію з Європейським Союзом і мають європейську перспективу для членства, явно визнаного ЄС, є Грузія, Молдова та Україна. На їх прикладі розглянемо стан реформування вітчизняного законодавства стосовно надурочних робіт до міжнародних трудових стандартів.

Відповідно до статті 104 Трудового кодексу Республіки Молдова, понаднормовою роботою вважається робота за межами нормальної тривалості робочого часу, передбаченої цим Кодексом. Частина 2 статті 104 цього Кодексу встановлює, що нормальна тривалість робочого часу працівників підприємств не може перевищувати 40 годин на тиждень. Скорочена тижнева тривалість робочого часу встановлена для працівників віком від п'ятнадцяти до шістнадцяти років, становлячи 24 години; для працівників віком від шістнадцяти до вісімнадцяти років, становлячи 35 годин; для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, згідно з переліком, затвердженим Урядом, становлячи 35 годин. Отже, понад ці межі тривалості робочого часу робота вважається понаднормовою.

Зазначений нормативний документ розмежує випадки, за яких роботодавець має право залучити працівника до понаднормових робіт без згоди останнього, та випадки, коли письмова згода робітника під час залучення його до понаднормових робіт є необхідною умовою. Так, наприклад, письмова згода робітника повинна бути отримана роботодавцем за необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбаченої затримки, пов'язаної з технічними умовами виробничого процесу, не могла бути закінчена протягом нормальної кількості робочих годин, якщо не закінчення цієї роботи може викликати псування або загибель майна роботодавця або власника, муніципального або державного майна; для проведення тимчасових робіт із ремонту та відновлення механізмів або установок, якщо їх несправність могла б викликати припинення робіт на невизначений час і для великого числа осіб. В інших випадках, не передбачених частинами 2 та 3 статті 104 Трудового кодексу Республіки Молдова, залучення до надурочних робіт допускається з письмової згоди працівника й представників працівників.

На вимогу роботодавця працівники можуть працювати понаднормово не більше 120 годин протягом календарного року. У виняткових випадках тривалість понаднормової роботи може бути збільшена за згодою представників працівників до 240 годин протягом календарного року. Залучення до надурочних робіт здійснюється на підставі обґрунтованого наказу (розпорядження, рішення, постанови) роботодавця, який доводиться до відома працівників під розписку.

Відповідно до статті 24 Трудового кодексу Грузії, тривалість робочого часу, протягом якого працівник виконує роботу, не повинна перевищувати 40 годин на тиждень, а на підприємстві зі специфічним режимом роботи, де трудовий процес передбачає безперервний режим, – 48 годин на тиждень. Перелік галузей зі специфічним режимом роботи визначає керівництво Грузії.

Понаднормовою роботою вважається виконання за погодженням сторін працівником роботи протягом відрізка часу, тривалість якого для повнолітнього перевищує 40 годин на тиждень,

для неповнолітнього віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, а для неповнолітнього віком від 14 до 16 років – 24 годин на тиждень. При цьому тривалість часу виконання надурочної роботи для неповнолітніх не повинна перевищувати сумарно 2 годин протягом робочого дня й 4 годин протягом тижня.

Працівник зобов'язаний виконувати понаднормову роботу щодо запобігання стихійним лихам або (і) ліквідації їх наслідків без винагороди; щодо запобігання виробничим аваріям або (і) ліквідації їх наслідків з належною винагородою. Забороняється доручати виконання понаднормових робіт вагітним жінкам або породіллям, особам з обмеженими можливостями, неповнолітнім без їх згоди.

Понаднормові роботи оплачуються у збільшеному розмірі погодинної ставки заробітної плати. Розмір цієї оплати визначається за погодженням сторін. Сторони можуть укласти угоду про надання працівникові часу додаткового відпочинку замість оплати понаднормових робіт.

Згідно зі статтею 424 Угоди про асоціацію між Україною, з одного боку, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншого боку, ратифікованої 16 вересня 2014 р., Україна зобов'язалася поступово наблизити своє законодавство до Директиви ЄС 2003/88/ЄС у строки, які визначить Рада асоціації після набуття Угодою чинності.

Статтею 6 Директиви ЄС № 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 р. встановлений обов'язок держав-членів вжити необхідні заходи, щоб середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, включаючи надурочні години, не перевищувала сорока восьми годин.

Нормальна тривалість робочого часу в Україні становить 40 годин на тиждень. Відповідно до ст.65 КЗпП, надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів поспіль і 120 годин на рік. Проектом Трудового кодексу України врахована частина норм зазначеної Директиви, зокрема визначені терміни «робочий час», «період відпочинку». Однак положення чинного трудового законодавства України не передбачають максимальну межу тривалості щотижневого робочого часу, що може створити умови для використання положень статті 65 КЗпП не на користь працівника (наприклад, залучення його протягом кожного робочого дня тижня до надурочної роботи тривалістю менше 4 годин за 2 дні поспіль).

Висновки. Норми українського трудового законодавства та норми законодавства про працю європейських країн у питанні щодо роботи понад встановлену норму тривалості робочого часу мають багато спільного. Особливо ця схожість притаманна постсоціалістичним європейським країнам. Процес реформування вітчизняного трудового законодавства розпочався у нашій державі дещо пізніше, ніж у країнах Центральної та Східної Європи, тому аналіз їх трудового законодавства, досвід реформування відносин на ринку праці мають велике теоретичне та практичне значення для приведення положень нового Трудового кодексу до стандартів трудового права Європейського Союзу.

Список використаних джерел:

1. Цесарський Ф.А. Типові моделі правової регламентації трудових договорів у законодавстві країн Центральної та Східної Європи. *Вісник Академії правових наук України*. 2011. № 2 (65). С. 167–174.
2. Пилипенко А.А., Михалко Ю.Р., Жаров О.А. Правове регулювання робочого часу в Україні і за кордоном. *Молодий вчений*. 2017. № 11. С. 979–983.
3. Левченко Н.І. Правове регулювання робочого часу: європейський досвід. *Журнал східноєвропейського права*. 2015. № 14.
4. Overtime work: A review of literature and initial empirical analysis. 2012. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_663072.pdf.
5. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>.
6. Employment law overview. Belgium, 2019–2020. URL: https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview_Belgium_2019-2020.pdf